

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ Апачинская СОШ №7

Пархомец П.П.

Приказ ОД № 38/1 от 13.09.2015года



**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального
образовательного учреждения Апачинская средняя
общеобразовательная школа №7.**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения Апачинская средняя общеобразовательная школа №7 (далее-Положение) разработано на основе:

1) Постановления Администрации Усть-Большерецкого муниципального района от 23.01.14г. №19 «Об утверждении «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Усть-Большерецкого муниципального района» (с изменениями и дополнениями);

3) Методических рекомендаций 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 науки Камчатского края» (с изменениями и дополнениями от 01.08.2016) включает в себя:

1)рекомендуемые 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)порядок и 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 районного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

3)условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителей и работников Учреждения.

1.2. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.3. 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.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- 5) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и данного Учреждения.

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

1.6. 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.

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

1.8. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального и краевого бюджета, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств 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.

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 вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения и перечень должностей, относимых к административно-

управленческому персоналу, устанавливаются Учредителем.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливается в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

1.11. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с изменениями в нормативно-правовых актах Российской Федерации, Камчатского края, Усть-Большерецкого муниципального район

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ Апачинская СОШ №7. (в т.ч. директора Учреждения и заместителей директора)

2.1. Заработная плата работника МБОУ Апачинская СОШ №7 состоит из оклада (основного должностного оклада, основной ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

2.3. Основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) руководящих и педагогических работников Учреждения, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников учреждений, определяется путём применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы).

2.4. Размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, специфики работы устанавливаются в соответствии с **приложением №3** к настоящему Положению.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) осуществляется в соответствии с документами, подтверждающими наличие оснований для установления повышающих коэффициентов- трудовая книжка, документы, подтверждающие окончание соответствующего учебного заведения, присвоение квалификационной категории. Размеры повышающих коэффициентов к основным должностным окладам устанавливаются для каждого работника приказом руководителя Учреждения.

2.6. Изменение повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) при изменении у руководящих и педагогических работников образовательных учреждений оснований для их установления осуществляется:

а) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления в образовательное учреждение соответствующего документа;

б) при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение коэффициента стажа педагогической работы;

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

г) при изменении замещаемой должности руководящего или педагогического работника образовательного учреждения - со дня назначения на

соответствующую должность.

2.7. В основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников Учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей. При начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном или в денежном соотношении к окладу оклады (должностному окладу, ставке заработной платы) применяется оклад оклады (должностной оклад, ставка заработной платы) руководящих и педагогических работников с учётом ежемесячной денежной компенсацией.

При проведении индексации должностного оклада увеличению подлежит основной должностной оклад (основная ставка заработной платы), а размер ежемесячной денежной компенсации не индексируется.

В случае если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на 100 рублей производится, как по основной должности, так и по совмещаемой.

В случае если педагогический работник является внешним совместителем, увеличение оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) производится при предоставлении справки с основного места работы, что данная выплата не производится.

2.8. Размер оплаты труда работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

2.9. Увеличение размеров основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников образовательных учреждений осуществляется в порядке, размерах и в сроки, предусмотренные для увеличения (индексации) окладов работников бюджетной сферы нормативными актами Правительства Российской Федерации и Правительства Камчатского края.

2.10. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников учреждений, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

4) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по индивидуальной форме обучения, за индивидуальные занятия по подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации, по подготовке учащихся к Всероссийской олимпиаде, со слабоуспевающими учащимися.

Определение размера почасовой оплаты за часы, указанные в настоящем пункте производятся путем деления месячной тарифной ставки, установленной за 18 часов педагогической работы в неделю, на 72. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда Педагога производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки.

2.11. Размеры должностных окладов работников прочего персонала устанавливаются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

2.12. Размеры должностных окладов работников Учреждений, замещающих должности учебно-вспомогательного персонала (лаборант, заведующий хозяйством, секретарь, инженер-электроник), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.14. Размеры окладов рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож, вахтер, дворник) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.15. С учетом условий и результатов труда работникам прочего персонала устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения

2.16. Для отдельных категорий работников (сторожей, вахтёров), когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

2.17. Для сотрудников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, разрабатывается график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы, количество часов смены. График утверждается до начала месяца. Наличие графика работы работника обязательно, поскольку сотрудник должен знать заранее, каким будет режим работы.

2.18. Установленная графиком еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной работой (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации).

У сотрудников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, в таблице в разрезе дней месяца отражается фактически отработанное количество часов. В конце месяца работником, ответственным за ведение табеля, определяется общее количество часов, неявок на работу, количество часов отработанных в ночное, праздничное время, в порядке замещения и т.д.

2.19. Оплата труда для работников, для которых установлен суммированный учёт рабочего времени, производится за фактически отработанное время на основании табеля рабочего времени и приказа руководителя Учреждения.

Часы, отработанные ночью, оплачиваются в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на вновь образующийся основной оклад за фактически отработанное время. пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником, в данном месяце.

2.20. Установленная работникам Учреждения при тарификации заработная

плата выплачивается 2 раза в месяц. Учреждение выплачивает работникам зарплату за первую часть месяца не позднее 25-го числа данного месяца. Зарплату за вторую часть месяца Учреждение выплачивает не позднее 10-го числа следующего месяца.

2.21. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.22. Работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения и отдельным Положением о стимулировании труда работников МБОУ Апачинская СОШ №7

2.23. Заработная плата директора Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.24. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором.

2.25. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

2.26. Оклад (ставка заработной платы) заместителей руководителя Учреждения исходя, из которых исчисляется заработная плата руководящих работников, определяется путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы).

Коэффициент стажа педагогической работы и уровня образования не применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) руководящего работника образовательного учреждения.

2.27. Для директора Учреждения выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются руководителем управлением образования Администрации Усть-Большерецкого муниципального района в пределах средств на оплату труда, утвержденных в районном бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

2.28. Для заместителей директора Учреждения выплаты устанавливаются приказом директора этого учреждения в пределах фонда оплаты труда с учётом результатов их деятельности.

2.29. В случае снижения размера должностного оклада директора Учреждения по сравнению с должностным окладом прошлого года (при условии сохранения объема должностных обязанностей), директору Учреждения устанавливается поправочный коэффициент.

2.30. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора этого учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры и условия компенсационных выплат определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятых на тяжёлых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятых в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются со статьей 148 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющих от нормальных, устанавливаются работникам учреждения с учётом статьи 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.5. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются работникам учреждения на основании результатов аттестации рабочих мест условиям труда.

Если по результатам аттестации рабочих мест подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, то компенсационная выплата работникам не устанавливается и осуществление повышенной оплаты труда не производится.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на которых она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на которых она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.8. Доплата за увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы и возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на которых она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время с 22.00 часа до 6.00 часов.

Размер доплаты-35% части основного оклада за каждый час работы

работника.

Расчёт части основного оклада определяется путём деления основного оклада работника на норму календарных часов.

3.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации):

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

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

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются с действующим законодательством Российской Федерации, Камчатского края и нормативными актами Усть-Большерецкого муниципального района.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Усть-Большерецкого муниципального района.

4.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- 2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.

4.3. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работникам образовательных учреждений, предусмотренных частью 4.2. настоящего раздела, принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда 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.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) 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, ставке заработной платы) и его размерах принимается директором Учреждения в отношении конкретного работника.

В отношении директора Учреждения решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается Учредителем.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

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

4.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях, а директору Учреждения в занимаемой должности или в должности заместителя руководителя. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

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

4.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) 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, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ максимальным размером не ограничивается.

4.7. Применение повышающего коэффициента или надбавки (доплаты) к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.8. Установленные работнику выплаты стимулирующего характера могут быть отменены (сняты) или снижены приказом директора Учреждения с обязательным указанием причины.

4.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются стимулирующие доплаты и выплаты.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

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

Размеры выплат и доплат стимулирующего характера, предусмотренные настоящим разделом, определяются на основе Положения о стимулировании работников МБОУ Апачинская СОШ №7 с учётом выполнения целевых показателей деятельности учреждения.

4.10. Стимулирующая выплата начисляется на основной оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчётном периоде.

В случае если работник занимает менее одной ставки, стимулирующая выплата начисляется пропорционально установленному окладу и фактически отработанному времени.

4.11. К выплатам стимулирующего характера относят выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.12. Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных нормативно-правовым актом Учреждения.

4.13. Педагогическим работникам Учреждения, награжденным отраслевыми наградами, медалями, нагрудными знаками «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», почётной грамотой Министерства образования и науки РФ может устанавливаться ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных нормативно-правовым актом Учреждения.

4.14. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования

впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

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

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

4.15. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут, устанавливаются следующие премии:

- 1) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 2) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- 3) премия за образцовое качество выполняемых работ;
- 4) премия за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям, за разработку и внедрение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения,
- 5) премия по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и др.);
- 6) премия по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);
- 7) по случаю профессиональных праздников и праздничных дней.

4.16. Премирование работников Учреждения осуществляется по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников:

-заместителей, подчиненных директору учреждения непосредственно;
-педагогических и других работников учреждения- по представлению руководителя и (или) его заместителей.

4.17. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о стимулировании работников МБОУ Апачинская СОШ №7.

4.18. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации,

- награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами, почётной грамотой Правительства Камчатского края, почётной грамотой Министерства образования и науки Камчатского края, почётной грамотой Усть-Большерецкого муниципального района.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена

5. Другие вопросы оплаты труда

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

5.2. Единовременная материальная помощь руководителям образовательного учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) до 15000,00 рублей;
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами семьи до 15000,00 рублей;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника до 15000,00-рублей.

Приложение №1
к Положению о системе оплаты
труда работников
МБОУ Апачинская СОШ №7

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для определения предельной доли расходов оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБОУ Апачинская СОШ №7

1. Перечень должностей работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Усть-Большерецкого муниципального района, относимых к административно-управленческому персоналу:

- Директор
- Заместитель директора
- Заведующий
- Заместитель заведующего
- Руководитель структурного подразделения
- Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, учебно-консультационным пунктом, музеем и другими структурными подразделениями
- Главный бухгалтер

2. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»:

Воспитатель;
Инструктор по труду;
Инструктор по физической культуре;
Методист;
Музыкальный руководитель;
Педагог дополнительного образования;
Педагог-библиотекарь;
Педагог-организатор;
Педагог-психолог;
Преподаватель;
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки);
Руководитель физического воспитания;
Социальный педагог;
Старший вожатый;
Старший воспитатель;
Старший методист;
Старший педагог дополнительного образования;
Старший преподаватель;
Тренер-преподаватель;
Тьютор;
Учитель;
Учитель-дефектолог;
Учитель-логопед.

Приложение №2
к Положению о системе оплаты
труда работников
МБОУ Апачинская СОШ №7

Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников МБОУ Апачинская СОШ №7, действующие с 1 января 2015 года

Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Усть-Большерецкого муниципального района, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденными:

а) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы*
1	2	3	4
1	Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра;	5594-8510

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы*
1	2	3	4
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.		Секретарь учебной части	4114
		Вожатый	3162-4114
		Помощник воспитателя**(6)	3794
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.			
2	Первый квалификационный уровень	Дежурный по режиму	3495-4114
		Младший воспитатель**(6)	4193-4936
3	Второй квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	3495-4971
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.			
4	Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	5162
5	Второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель,	5320
6	Третий квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист**(1); педагог-психолог;	5465

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы*
1	2	3	4
7	Четвертый квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель**(2); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, старший воспитатель; старший методист**(1), тьютор **(3); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	5615

* К образовательным учреждениям, реализующим основные общеобразовательные программы, отнесены общеобразовательные учреждения, начальные школы (школы)-детские сады, вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения, общеобразовательные школы-интернаты, лицеи, гимназии, центры образования, общеобразовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением.

** (1) За исключением должностей работников высшего профессионального образования.

** (2) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** (3) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

** (4) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

** (5) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

** (6) Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) помощников воспитателей, младших воспитателей, работающих в образовательных учреждениях, реализующие основные общеобразовательные программы, устанавливаются в размере окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), предусмотренных для указанных должностей образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, не реализующих основные общеобразовательные программы.

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

№ п / п	Квалификационны е уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательны е программы*
1	2	3	4
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня».			
1	Первый квалификационны й уровень	делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь-машинистка;	3162-3880
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня».			
2	Первый квалификационны й уровень	Администратор; инспектор по кадрам; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-технолог	3482-4971
		Лаборант; техник-лаборант; техник-программист	4012-5722
3	Второй квалификационны й уровень	заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	3489-5727
4	Третий квалификационны й уровень	Заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается внутриведомственная категория.	5463-6005
5	Четвертый квалификационны й уровень	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	5463-6597
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
6	Первый квалификационны й уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер по защите информации; инженер по надзору за строительством; инженер по охране труда; специалист по защите информации; специалист по	4720-4971

№ п / п	Квалификационны е уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательны е программы*
1	2	3	4
		кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт; менеджер по работе с электронными аукционами, торгами, тендерами.	
		Инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник)	5432-5722
7	Второй квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5463-6005
8	Третий квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5463-6005

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

№ п / п	Квалификац ионные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (рублей)
1	2	3	4
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1	Первый квалификац ионный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений;	2966-3162

№ п / п	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (рублей)
1	2	3	4
		уборщик территорий	
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
2	Первый квалификационный уровень	Наименование 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 электронно-вычислительных и вычислительных машин	3489-3880
3	Второй квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4114-4530
4	Третий квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4971
5	Четвертый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4971-6005

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

№ п/п	Профессии рабочих и должности служащих	Рекомендуемый размер основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (рублей)
1	2	3
1	Машинист по стирке спецодежды; кухонный рабочий; швея	2966
2.	Костюмер.	2966-4114
3.	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин.	2966-3357
4.	Художественный руководитель.	7115-7676

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 №1
к Положению о системе оплаты
труда работников
МБОУ Апачинская СОШ №7

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБОУ Апачинская СОШ №7

№ п/п	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 (за исключением стажа работы в должности методиста, заведующего	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27

	методическим кабинетом, старшего методиста) **	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

Примечание:

1) Коэффициент уровня образования педагогических работников учреждений определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании без предъявления специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, преподавателя музыкальных дисциплин, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, к которым предъявляются специальные требования к профилю полученной специальности по образованию:

1) педагогические работники учреждений считаются имеющими высшее профессиональное образование при наличии диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр».

2) педагогические работники учреждений считаются имеющими среднее профессиональное образование при наличии диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании, а также окончившие три полных курса образовательного учреждения высшего профессионального образования и приравненных к нему учебных заведений.

3) преподаватели музыкальных дисциплин считаются имеющими высшее или среднее музыкальное образование при наличии диплома консерватории, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ.

4) учителя-логопеды, учителя-дефектологи считаются имеющими высшее дефектологическое образование:

-при наличии диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

-при наличии диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании и окончившие специфаккультеты по специальностям, указанным в части а пункта 4.

2)*за исключением педагогов-библиотекарей, не осуществляющих ведение

преподавательской деятельности (ведение занятий по учебным предметам на условиях, установленных для учителей);

3) Коэффициент квалификации применяется при определении окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующей квалификационной категории (первой, высшей), устанавливаемой по результатам аттестации педагогических работников образовательных учреждений в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Согласно части 2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены. В связи с этим руководителям учреждений рекомендуется сохранить Порядок определения должностного оклада (ставки заработной платы), действующего до 1 сентября 2011 года педагогическим работникам, имеющим вторую квалификационную категорию в течение срока, на который она была присвоена.

4) Коэффициент специфики работы 1 типа распространяется на следующих специалистов образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках в Камчатском крае:

- 1) руководящие работники, и их заместители, относящие к административно-управленческому персоналу
- 2) педагогические работники;
- 3) медицинские работники;
- 4) бухгалтеры, экономисты;
- 5) лаборанты, имеющие высшее или среднее профессиональное образование;

6) инженеры, механики, техники, мастера, другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 (с изменениями и дополнениями);

5) Коэффициент специфики работы 2 типа распространяется на руководящих и педагогических работников образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или на педагогических работников при индивидуальном обучении детей и инвалидов на дому либо в учреждениях (при наличии соответствующего медицинского заключения).