

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
28.01.2019г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ

«Приисковская СОШ»

А.Ф. Валиулина

Приказ № 5 от 29.01.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о новой системе оплаты труда работников МБОУ «Приисковская СОШ»

1. Общие положения

Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Приисковская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Хакасия от 12 ноября 2008г. № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», постановления Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановления Администрации МО Орджоникидзевский район «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Орджоникидзевский район» № 322 от 30.05.2011 г. (с последующими изменениями №684 от 27.10.2011 г., № 490 от 15.08.2012 г., № 874, 875 от 27.12.2013 г.), а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда,

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Копьевская средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов» (далее - Учреждение).

1.2. Положение определяет порядок формирования оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Школы, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и

стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных бюджетных учреждений до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период рабочего времени и выполнившего труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.5. Система оплаты труда в Школе устанавливаются коллективным договором, локальными актами Школы, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Хакасия и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Состав фонда труда работников Учреждения состоит из следующих частей:

- должностных окладов работников;
- фонда компенсационных выплат;
- фонда стимулирующих выплат (в том числе материальная помощь).

Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не более 15% средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований из республиканского бюджета.

2.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и

других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Школы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются согласно **Приложения 1** к Положению.

2.6. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Директор Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). При определении размера окладов (должностных окладов) работников учитывается уровень квалификации работников (квалификационная категория), уровень образования, для обслуживающего персонала - от сложности занимаемой должности. (**Приложение 2**)

Размеры базовых окладов, умноженные на величину повышающего коэффициента (базовых должностных окладов) образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат. Директор Учреждения при определении размера окладов (должностных окладов) работников пользуется рекомендациями Министерства образования и науки Республики Хакасия по установлению применения и размера повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам).

2.8. Руководитель Учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями Учреждения и вводятся в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах.

3.2. Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- вредные условия труда с моющими, чистящими средствами (уборщицам)-12%;
- машинист котельной (кочегар) за вредные условия труда- 12% ?
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющих от нормальных (совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, в выходные или праздничные (нерабочие) дни;

доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности (проверка письменных работ, классное руководство, за ведение кабинета и т.д.). Доплата за проверку письменных работ учащихся устанавливается учителю, реализующему программы общего образования, в процентах от должностного оклада и зависит от преподаваемой учебной дисциплины, количества преподаваемых часов по данной дисциплине и наполняемости класса. Доплата за проверку письменных работ учащихся устанавливается приказом директора школы ежемесячно.

- Размеры доплат определяются администрацией школы совместно с профсоюзным комитетом, с соблюдением социальной справедливости по результатам работы в предыдущем учебном году. Размер доплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по учреждению;

- другие выплаты компенсационного характера.

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права и в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда.

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

IV. Стимулирующие выплаты.

4.1.В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя. из расчета 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 14 и более человек
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ.
- Для педагогических работников Учреждения имеющих почетные звания, государственные награды устанавливаются в размере до 15%.
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу педагогических работ в соответствии с размерами, указанными в таблице. На установленные за стаж педагогической работы выплаты начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия.

Стаж работы	Размет выплат в процентах
От 5 до 10 лет	до 5 %
От 10 до 15 лет	до 10%
От 15 до 20 лет	До 15%
Свыше 20 лет	до 20 %

- (Данные выплаты являются надбавками)
- за интенсивность труда;

- за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату работников. Директор Учреждения при установлении выплат стимулирующего характера за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности руководствуется рекомендациями и порядком, утвержденным Министерством образования и науки Республики Хакасия.

4.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются Учреждением самостоятельно в соответствии с локальными актами Учреждения. Размер выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

4.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям, руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению директора школы. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производятся по представлению заместителей руководителя.

4.5. При наличии экономии средств на оплату труда работникам учреждения допускается выплата материальной помощи в случаях: рождение ребенка; смерть близких родственников (родители, муж, жена, дети); приобретение дорогостоящих медикаментов, оплата за дорогостоящее лечение (операцию) и др. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника и ходатайства комиссии по распределению фонда стимулирующих выплат.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

5.1. Заработная плата директора, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями 3 настоящего Положения.

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 3 размеров указанного среднего должностного оклада.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается приказом руководителя Управления образования Администрации муниципального образования Орджоникидзевский район.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 10 - 20% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. Управление образования может устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

VI. Особенности оплаты труда в Учреждении

6.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем на календарный год и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих). Предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

6.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

6.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, Учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.4. Почасовая оплата преподавателей (замещение уроков в период болезни, курсов и др.) осуществляется в соответствии с письмом МО РХ от 29.12.95г № 87-М

Приложение 1
к Положению о новой системе оплаты

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников
Учреждения по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)**

Наименование	Квалификационны й уровень	Должности	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), в руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалиф. уровень	Старший вожатый	5265.00
	2 квалиф. уровень	Социальный педагог	5458.00
		Педагог доп образования	5458.00
		4 квалиф. уровень	Учитель
		учитель	7135.00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1 квалиф. уровень	Секретарь-машинистка	2971.00
		Библиотекарь	5760.00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1 квалиф. уровень	Техник -программист	3030,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»	1 квалиф. уровень	Гардеробщик	2886,00
		Уборщик служебных помещений	2886,00
		Сторож	2886,00
		Кухонный работник	2886,00
	2 квалиф. уровень	Заведующая хозяйством	3089.00
		Машинист (кочегар) котельной	3089.00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»	1 квалиф. уровень	Повар	3030,00
	3квалиф. уровень	Рабочий по обслуживанию здания	3152,00

Приложение 2
к Положению о новой системе оплаты

**Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам
(базовым должностным окладам) при установлении оплаты труда работникам
учреждения по профессиональным квалификационным группам.**

Должности, отнесенные к квалификационным группам	Критерии по установлению повышающего коэффициента	Установленный повышающий коэффициент
Учитель, воспитатель	Высшая категория, высшее пед. образование	1,7
	Первая категория, высшее пед. образование	1,5
	Молодые специалисты со средним специальным образованием	1,3
	Базовый уровень, среднее пед. образование	1,1
	Базовый уровень, высшее пед. образование	1,2
	Среднее образование	1
Социальный педагог	Базовый уровень, высшее пед. образование не по специальности	1,2
Гардеробщик	-	1,15
Уборщик служебных помещений	-	1,15
Сторож	-	1,15
Дворник	-	1,15
Библиотекарь	-	1,0
Рабочий по обслуживанию здания	-	1,15
Старшая вожатая	-	1,1
Повар	-	1,15
Кухонный работник	-	1,15
Машинист котельной – (кочегар)	-	1,15