

Согласовано с председателем
профсоюза Кузнецовой Г.В.



Директор МБОУ «УМСОШ»

Бесперстова И.В.

1 апреля 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА МБОУ «Усть-Майская СОШ»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и организаций (далее - организации) Усть-Майского улуса (района) Республики Саха (Якутия), (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
 - от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования";
 - от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
 - от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общетраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;
 - от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений».
- Приказами Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия):
 - от 06 марта 2019 года № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;

- Постановлением Администрации Муниципального района «Усть-Майский улус (район) РС(Я) от 19 апреля 2019 года № 211-П.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Усть-Майская СОШ» за счет средств республиканского и местного бюджетов, определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных учреждений при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.

II. Порядок и условия оплаты труда

2. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников МБОУ «Усть-Майская СОШ», за исключением педагогических работников общеобразовательной организаций, осуществляющей индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям.

2.1. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательных организациях отдельно выделяется:

- фонд оплаты труда учителей, ведущих занятия с учащимися на дому;
- фонд оплаты труда работников интернатов при школе;
- фонд оплаты труда работников, обслуживающих собственные котельные.

2.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

За счет средств общей части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производится выплата за приоритетность предмета, за квалификационную категорию педагога, деление классов на группы.

Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученика-час) рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах объема средств, рассчитанного по нормативу.

2.3. За счет средств специальной части оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, производится:

- выплата компенсационного характера за специфику работы;
- выплата компенсационного характера за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников;
- доплата за ученую степень;
- доплата почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж работы;
- надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных организаций общего образования, осуществляющим учебный процесс;

- доплата за работу в сельской местности;
- надбавка за интенсивность труда.

Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок, премии по результатам работы.

2.5. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = O_1 + (O_1 \times \sum q), \text{ где}$$

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

O_1 - оклад педагога на часы;

q - сумма надбавок.

$$\hat{I}_1 = \tilde{N} \hat{d} \ddot{i} \times \hat{O} \times H_{\hat{A}D} \times \hat{I} \times 4,34$$

$C_{\text{тп}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

$У$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$H_{\hat{A}D}$ - надбавка деления на группы;

Π - количество часов по предмету фактически в неделю в каждом классе;

4,34 - количество недель в месяце.

$$\sum q = H_{\hat{E}A} + H_{\hat{i}d\hat{d}\hat{i}d}, \text{ где}$$

$H_{\hat{K}B}$ - надбавка за квалификационную категорию;

$H_{\text{приор}}$ -- надбавка за приоритетность предмета

2.6. Сумма надбавок и доплат рассчитывается по следующей формуле:

$$C = \hat{I} \times \sum \hat{i}_i + \sum \hat{A}_j, \text{ где}$$

C - сумма надбавок и доплат;

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

H_i - надбавки;

d_j - доплаты, установленные в абсолютной сумме

2.7. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Z_6 = (O + C) \times PP$$

Z_6 - базовая заработная плата педагога;

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

C - сумма надбавок и доплат;

PP - выплаты по районному регулированию.

2.8. Расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется по следующей формуле:

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТ}_0 / k_{\text{ср.кат.}} \times 245}{(a_1 v_1 + a_2 v_2 + \dots + a_{11} v_{11}) \times 365}, \text{ где}$$

$C_{\text{тп}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);
 ФОТ_0 – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$k_{\text{ср.кат.}}$ – коэффициент средней квалификационной категории по организации, который рассчитывается как частное от деления суммы размеров надбавок за квалификационную категорию учителей по организации на фактическое количество учителей;

a_1 - количество учащихся в первых классах и т.д.;

v_1 - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в календарном году.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных санитарными правилами и нормами.

В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательной организацией при исчислении заработной платы, соответственно, и в стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) входит аудиторная и отдельные виды неаудиторной занятости.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается 1 раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года.

2.9. Общеобразовательная организация самостоятельно определяет необходимость приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана.

Надбавка за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах: 1-я группа – 15 процентов; 2-я группа – 10 процентов.

При этом количество предметов, отнесенных к 1 группе, не может превышать 25 процентов общего количества предметов, отнесенных ко 2 группе – не более 10 процентов. При отнесении предметов к группам по приоритетности и определении общего количества предметов преподавание в каждом из I - IV классов считается как отдельный предмет.

2.10. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Соответствие занимаемой должности – до 5 процентов;

Первая квалификационная категория – до 25 процентов;

Высшая квалификационная категория – до 50 процентов.

2.11. Надбавка, учитывающая деление класса на группы при обучении по отдельным предметам (технология, физическая культура, информатика, иностранный язык, якутский язык в школах с русским языком обучения, русский язык в школах с якутским языком обучения) устанавливается в следующих размерах:

100 процентов - при количестве учащихся в группах до 7 человек в сельских населенных пунктах и до 13 человек в городах;

78 процентов - при количестве учащихся в группах 8 человек в сельских населенных пунктах и 14 человек в городах;

67 процентов – при количестве учащихся 15 человек в городах;

56 процентов – при количестве учащихся в группах 9 человек в сельских населенных пунктах и 16 человек в городах;

50 процентов – при количестве учащихся в группах от 10 человек и выше в сельских населенных пунктах и от 17 человек и выше в городах.

2.12. Надбавка за педагогический стаж устанавливается в следующих размерах:

Педагогический стаж:	проценты
От 0 до 5 лет	5
От 5 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

2.13. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

Наименование выплаты	руб. в месяц
Ученая степень кандидата наук	до 460
Ученая степень доктора наук	до 920
Почетное звание	до 920
Профессиональный знак отличия	до 460
Отраслевой (ведомственный) знак отличия	до 460

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия доплата применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, доплаты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

2.14. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных организаций общего образования, осуществляющим учебный процесс, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам – педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющим учебный процесс, прекращается с момента: прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

2.15. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.16. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов

и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.17. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.18. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.19. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.20. В целях поощрения работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера, премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3. Порядок оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений на основе профессионально- квалификационных групп.

3.1. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

	Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
3.1.1.	ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"	5 871
3.1.2.	ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	6852
	2 квалификационный уровень	7 263
3.1.3.	ПКГ "Педагогические работники"	
	1 квалификационный уровень	8 111
	2 квалификационный уровень	8 597
	3 квалификационный уровень	9 082
	4 квалификационный уровень	9 568
3.1.4.	ПКГ "Руководители структурных подразделений"	
	1 квалификационный уровень	10269
	2 квалификационный уровень	10 885
	3 квалификационный уровень	11 502

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:
надбавка за квалификационную категорию;
надбавка за ученую степень;
надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
надбавка за педагогический стаж;
надбавка за выслугу лет;
надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных организаций;
надбавка за работу в сельской местности;
персональная доплата;
надбавка за интенсивность труда.

3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Педагогическим работникам устанавливаются надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:
Соответствие занимаемой должности – до 5 процентов;
Первая квалификационная категория – до 10 процентов;
Высшая квалификационная категория – до 20 процентов.

3.5. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:
Ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;
Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;
Почетное звание – до 10 процентов;
Профессиональный знак отличия – до 5 процентов;
Отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов.
При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.
Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

3.6. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

Педагогический стаж:	проценты
От 0 до 5 лет	5
От 5 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

В педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности.

3.7. Учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

Педагогический стаж:	проценты
От 0 до 5 лет	5
От 5 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

3.8. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных организаций прекращается с момента: прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

3.9. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, за ученую степень для медицинских работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников организаций здравоохранения.

3.10. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, за ученую степень для работников подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников организаций культуры.

3.11. Работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.12. Работникам может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

3.1.3. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.1.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.1.5. В целях поощрения работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5 233
2 квалификационный уровень	5 264
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	5 352
2 квалификационный уровень	5 438
3 квалификационный уровень	5 877
4 квалификационный уровень	6 140
5 квалификационный уровень	6 579
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	6 667
2 квалификационный уровень	6 930
3 квалификационный уровень	7 457
4 квалификационный уровень	7 895
5 квалификационный уровень	8 773
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8 947
2 квалификационный уровень	9 211
3 квалификационный уровень	9 386

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:
надбавка за ученую степень;
надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
надбавка за выслугу лет;
доплата за работу в сельской местности;
персональная доплата;

надбавка за интенсивность труда.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применения надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетное звание, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;

Почетное звание – до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия – до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам организации, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

За выслугу лет:	проценты
от 0 до 5 лет	до 5
от 5 до 15 лет	до 10
свыше 15 лет	до 15

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.6. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.7. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 200 процентов.

4.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.11. В целях поощрения работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера, премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5. Порядок оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

5.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 590
2 квалификационный уровень	4 833
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	5 233
2 квалификационный уровень	5 425
3 квалификационный уровень	5 655
4 квалификационный уровень	5 848

5.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты: надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия; надбавка за выслугу лет; доплата за работу в сельской местности; персональная доплата; надбавка за интенсивность труда.

5.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание – до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия – до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

5.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

За выслугу лет:	проценты
от 0 до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	до 10
свыше 5 лет	до 15

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

5.6. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

- водителям 2-го класса (при наличии категории В, С, Е (или Д, Е)) – 10 процентов;
- водителям 1-го класса (при наличии категории В, С, Д, Е - 25 процентов.

5.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

5.9. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.11. В целях поощрения работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера, премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя.

6.1. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии;

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$ДО_p = ЗП(О)_{cp} \times K$, где

$ДО_p$ – должностной оклад руководителя учреждения;

$ЗП(О)_{cp}$ – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

K – коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается приказом МКУ «Управления образования» с учетом отнесения должности руководителя к группе по оплате труда. Максимальный размер кратности 2.

Кратность должностного оклада руководителя организации устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В организациях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	до 2,0
В организациях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	до 1,75
В организациях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	до 1,5
В организациях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	до 1,25

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, устанавливается в кратности до 4.

6.3. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

6.4. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются *выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.*

6.5. Размеры окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

6.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, составляет 9 часов в неделю (300 часов в год). Объем учебной нагрузки руководителя, превышающий 9 часов в неделю, устанавливается по согласованию (приказу) Управления образования.

6.7. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации за счет бюджетных ассигнований организации на оплату труда:

- в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений.

6.8. Размеры премирования руководителя, его заместителей, порядок и критерии их выплат устанавливаются Положением о премировании руководителей, заместителей руководителей муниципальных организаций образования.

7. Порядок установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными и нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы), или долях должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

7.1.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

7.7. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

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 день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8. Порядок установления выплат стимулирующего характера, премирования работников

8.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника, ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

8.2. Объем премиального фонда формируется организацией по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

8.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены и устанавливаются в соответствии с «Критериями оценки деятельности работников школы».

8.4. В МБОУ «Усть-Майской СОШ» установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за квалификацию;

выплаты за наличие почетных и отраслевых званий;

выплаты за наличие ученых степеней и званий;

премиальные выплаты по итогам работы.

8.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются либо в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, либо в абсолютных размерах.

8.6. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся на основании представления их непосредственных руководителей, по решению директора школы в пределах ФОТ, а также за счет дополнительных финансовых средств (от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц), направленных школой на оплату труда работников.

8.7. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по результатам конкретной работы (разовые), а также на определенный период (постоянные), но не более чем на один учебный год.

8.8. Изменение размеров стимулирующих выплат производится на основании Приказа директора:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующих выплат;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

8.9. Работнику ежемесячно производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Показатели и критерии эффективности	Периодичность	Размер
Соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие опозданий, присутствие на совещаниях различного уровня, проведение занятий внеурочной деятельности, своевременное прохождение медицинского осмотра)	Отсутствие замечаний	ежемесячно	30 %
Регулярное заполнение электронного журнала (не реже 1 раза в неделю)	Статистический отчет	ежемесячно	25 %
Ведение документации, аккуратное и своевременное заполнение классных журналов	Отсутствие замечаний	ежемесячно	25 %
Соблюдение этических норм в коллективе, с обучающимися и их родителями	Отсутствие жалоб	ежемесячно	5 %
Своевременная сдача	Отсутствие	ежемесячно	15 %

документации и отчетов	замечаний		
------------------------	-----------	--	--

8.10. В случае экономии фонда оплаты труда работнику выплачивается годовая стимулирующая премия, порядок выплаты которой определяется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам МБОУ «УМСОШ».

8.11. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9. Другие вопросы оплаты труда

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

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

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.5. Индивидуальное штатное расписание ежегодно утверждается директором школы в пределах соответствующей части ФОТ.

9.6. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10. Особенности оплаты труда в школе

10.1. Оплата труда учителей (педагогов дополнительного образования, (ГПД)) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

10.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

10.3. Тарификационный список учителей, педагогов дополнительного образования, воспитателей (ГПД) и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, индивидуальному учебному плану и программам, из обеспеченности кадрами в школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

10.4. При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, а также при оплате за педагогическую работу специалистов учреждения (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школе, используется почасовая система оплаты труда. В этом случае оплата производится только за фактически проведенные занятия. Если замещение отсутствующего работника осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).