

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МИЛЬКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1»**

684300 Камчатский край
Мильковский район
с. Мильково улица Советская дом 57
ИНН/КПП 4106002277 /410601001
ОКПО 29810033 ОГРН 1024101219746

тел./факс 8(41533) 2 – 14 – 32
е – mail: shc1_mil@mail.ru
http: www.МСОШ1.РФ

УТВЕРЖДЕНО
Приказ от _____ № _____
Директор МКОУ МСШ № 1
_____ И.В. Тяпкина

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Мильковская средняя школа № 1»
Камчатского края Мильковского района с. Мильково

Введено в действие с _____
Приказом от _____ № _____

Камчатский край
Мильковский район
с. Мильково
2017 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Мильковская средняя школа №1», (далее - школа) разработано в соответствии с постановлением Администрации Мильковского муниципального района от 01.07.2013года № 26 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Мильковского муниципального района и от 26.02.2015г. № 74 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации Мильковского муниципального района от 01.07.2013 № 26 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Мильковского муниципального района» (в редакции постановлений от 30.10.2013г. № 67, от 14.11.2013г. № 87, от 20.03.2014г. № 60), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 годы, «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год» включает в себя:

1) размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – ПКГ);

2) перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления.

3) условия оплаты труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера.

1.2. Оплата труда работников школы, 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) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников школы, занимающих профессии рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Положением;

д) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением;

е) мнения общего собрания трудового коллектива.

1.5. Штатное расписание школы утверждается директором школы и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих школы.

Указанные должности соответствуют уставным целям школы, и содержатся в соответствии с разделами тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и районного бюджета.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемых учреждениям районным и краевым бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых школой муниципальных услуг.

1.8. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого и районного бюджета, могут направляться школой на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств районного и краевого бюджетов.

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 прямые 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 школы 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 школы, устанавливается в размере не более 40 процентов.

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала: директор, заместители директора, главный бухгалтер, бухгалтер, диспетчер по расписанию, вожатый, специалист по кадрам, лаборант, гардеробщицы, старший повар, повара, уборщицы, сторожа, дворник, рабочий

Перечень педагогических должностей: учителя, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагоги дополнительного образования, воспитатели, старший воспитатель, старший вожатый.

II. Порядок и условия оплаты труда работников школы

2.1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих служащих к ПКГ по профессиям

рабочих (должностям служащих), педагогических работников в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) руководящих и педагогических работников школы, исходя из которых, исчисляется заработанная плата руководящих и педагогических работников школы, определяются путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы).

2.3. Размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, стажа работы устанавливаются в соответствии с Приложением 2.

2.4. В оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников включать 100 (сто) рублей ежемесячной денежной компенсации в на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическим изданиям с 01.09.2013г.

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

2.6. При расчете заработной платы использовать методические рекомендации по применению в работе приказа Министерства образования и науки Камчатского края от 29.05.2013г. № 804 «О реализации постановления Правительства Камчатского края от 22.04.2013г. № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края».

№ 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,	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	-	1.40
		от 10 до 15 лет	-	1.37
		от 5 до 10 лет	-	1.27
		от 2 до 5 лет	-	1.17
		от 0 до 2 лет	-	1.00

	заведующего методическим кабинетом старшего методиста)			
3	Коэффициент квалификации	Наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории	-	1.40
		Первой квалификационной категории	-	1.20
4	Коэффициент специфики работы	Тип 1	1.25	1.25
		Тип 2	1.20	1.20
		Тип 3	1.15	1.15
		Тип 4	-	1.30

2.7. С учетом условий труда работникам школы устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.8. Работникам школы могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

III. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера школы состоит из должностного оклада, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада директора школы определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости школы.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников школы устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников школы.

3.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

3.5. Управление образования администрации Мильковского муниципального района устанавливает директору школы выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для директора школы Управлением образования Администрации Мильковского муниципального района в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы школы, в пределах фонда оплаты труда, установленного школе.

Управление образования администрации Мильковского муниципального района вправе централизовать на эти цели до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников школы.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам школы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам школы, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам образовательных учреждений с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников школы, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в размере 4 % от должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, в размере 35% от должностного оклада, ставки заработной платы;
- при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, оплата производится от объема выполненной работы;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится не менее чем в двойном размере;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями 80 % от заработной платы .

4.3. Размеры и условия выплат, указанных в части 4.2. настоящего раздела определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам школы на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом директор принимает меры по разработке и реализации плана мероприятий по проведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

Если по результатам аттестации рабочих мест подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, компенсации работникам не устанавливаются и осуществление повышенной оплаты труда не производится.

4.5. Работникам предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения ими следующих работ;

4.5.1. Проверка письменных работ – фиксированная сумма в рублях за проверку письменных работ по каждому учебному предмету:

640 рублей за проверку письменных работ учителям 1 – 4 классов.

640 рублей за проверку письменных работ по русскому языку 5 -11 кл.,

510 рублей за проверку письменных работ по математике 5 – 11 кл.

190 рублей за проверку письменных работ по иностранному языку в 5 – 11 кл.,

60 рублей за проверку письменных работ по иностранному языку в 2-4кл.,

60 рублей за проверку тетрадей по физике, химии, истории, биологии, МХК, географии 5 – 11 кл.

в классах с наполняемостью 20 человек.

В классах с меньшей (большей) наполняемостью размер доплаты уменьшается (увеличивается) пропорционально численности обучающихся и рассчитывается по следующей формуле:

$D = 640 \text{ руб.}$ при наполняемости класса 20 человек;

$D = \frac{640 \text{ руб.} \times \text{Чуч}}{20}$ при наполняемости класса менее (более) 20ч.

где D – размер доплаты за проверку письменных работ;

Дифференциация размера доплат в зависимости от численности учеников в классе стимулирует работу учителя по сохранению контингента обучающихся и повышению наполняемости класса.

4.5.2. Заведование учебными кабинетами – фиксированная сумма в рублях:

510 рублей – химия, физика, биология, информатика, технология, спортивный зал;

250 рублей – русский язык, математика, английский язык, начальные классы, история, география, ОБЖ, музыки, ИЗО.

4.5.3. Руководство методическими объединениями – от 280 до 1080 рублей в зависимости от численности членов методического объединения (из расчета 90 руб. за человека).

4.5.4. Организация и проведение школьных спортивных соревнований до 25% от должностного оклада, ставки заработной платы.

4.5.5. Заведывание школьной теплицей, участком до 30 % от должностного оклада, ставки заработной платы.

4.5.6. За наличие и контроль за работой классов для детей с задержкой психического развития (завучам, директору):

- За два класса – до 10%;
- За три класса – до 15%;
- За 4 и более – до 20%;

4.5.7. За работу в классах для детей с задержкой психического развития (учителям, воспитателям) - до 20%.

4.5.8. За работу в классе для учащихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (учителям, воспитателям) – до 20%.

4.5.9. За организацию инклюзивного образования в рамках общеобразовательного класса – до 20%.

4.5.10. За проведение экспериментальной работы (педагогическим работникам, работающим по эксперименту) – до 15% от базового оклада.

4.5.11. За работу в творческих группах при разработке различных материалов для школы (отличившимся работникам) – до 50% от базового оклада.

4.5.12. За ведение документации по медицинскому страхованию работников, ведение воинского учета, ведение отчетности, по питанию, доставка почтовой корреспонденции, за библиотечный фонд, выполнение работ, не входящих в основные обязанности, расширение зоны обслуживания (назначенным работникам) – до 30%.

4.5.13. За работу в ночное время в походах, слетах, работах лагерей и др. (педагогическим работникам) – до 35%.

4.5.14. За участие в ремонте зданий и кабинетов (всем работникам) – до 30%.

V. Порядок и условия стимулирования труда работников школы

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

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

5.2. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.1 настоящего раздела, принимается школой в пределах фонда оплаты труда, установленного школе Управлением образования администрации Мильковского муниципального района, в пределах средств на оплату труда, утвержденных в районном бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника школы на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с пунктами 5.3. – 5.5. настоящего Положения.

5.3. 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) и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника.

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).

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в школе. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) 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 2 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.

5.5. Доплаты и надбавки из надтарифной части заработной платы рекомендуется производить за выполнение следующих видов назначений:

5.6. 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 директором школы персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ – 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество 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.

5.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия за повышения показателей здоровья учащихся;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, к 8 Марта, дню учителя, к юбилейным датам со дня рождения;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера предусмотренные пунктом 5.7 настоящего раздела, определяются с учетом выполнения целевых показателей деятельности школы, утверждаемых Управлением образования администрации Мильковского муниципального района в отношении школы

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами школы.

5.9. Премирование осуществляется по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

5.10. Премирование работников школы осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом по школе.

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

5.12. 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 в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.13. За педагогические награды: «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник общего образования» - 10% - от базового оклада.

5.14. Педагогическим работникам школы, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.

5.15. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в школе, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

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

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом директора школы.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год – 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставке заработной платы).

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

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