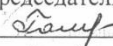


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета:

 Гомбоева Д.П.

« » 2018г



УТВЕРЖДЕНО:

Директор школы:

 Чимитова Д.Е.

« » 2018г



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МОУ «Хара-Шибирская средняя
общеобразовательная школа имени Б.Мажиева»

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Хара-Шибирская средняя общеобразовательная школа имени Б.Мажиева» (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 года, протокол № 11;

- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

- законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»;

- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 02 марта 2010 года № 93 «Об утверждении положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 сентября 2006 года № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик»;

- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений»;

- постановлением администрации муниципального района «Могойтуйский район» от 31 мая 2017 года №235

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Хара-Шибирская средняя общеобразовательная школа имени Б.Мажиева» (далее – Школа), и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципальной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарификационный список – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы за счет средств краевого бюджета (субвенции),

субсидии, муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника Школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

I. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда работников Школы

1.1. Заработная плата работников Школы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором Школы по согласованию с учредителем Учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.3. Условия оплаты труда работников Школы, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а

также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.6. Штатное расписание Школы формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих Школы.

1.7. Фонд оплаты труда работников Школы, финансируемого из бюджета Забайкальского края (субвенция), субсидии и муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов соответственно, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности организаций в соответствии с действующим законодательством.

1.8. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Школой на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объем средств на указанные выплаты составляет не менее 10 процентов в фонде оплаты труда.

1.9. Базовые оклады работникам Школы, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно приложению № 1 данного Положения.

1.10. Оклады (должностные оклады) педагогических работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), повышаются на 25 процентов в соответствии с законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования».

Данная доплата образует новый оклад.

1.11. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

1.12. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Школы, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы. Приложение №1

1.13. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

1.15. В целях формирования трудовых отношений с работниками учреждений при введении для них новых систем оплаты труда заключается с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам.

2. Компенсационные выплаты

2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.2. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.

Максимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- работа в ночное время;

2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ, а также в пределах

утвержденного фонда оплаты труда.

2.5.2. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы. Надбавка за работу в ночное время устанавливается следующим работникам Школы – сторожам.

2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

3. Стимулирующие выплаты

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.3. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования.

3.3.1. Выплата за специфику работы

Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края».

Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам Школы:

3.3.1.1. Педагогическим работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации в размере 20%: педагог - психологу, социальному педагогу.

3.3.1.2. Педагогическим работникам за наличие установленной:

- соответствие занимаемой должности в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, до истечения срока действия;

- первой квалификационной категории в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- высшей квалификационной категории в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.3.2. Надбавка за выслугу лет

Размеры, условия и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам образовательных учреждений утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

3.3.2.1. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников Школы:

- руководителю образовательного учреждения;
- заместителям руководителя образовательного учреждения;
- педагогическим работникам;
- главному бухгалтеру;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной должности на 1 ставку (штатную единицу), внешним совместителям не применяется.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

– время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

3.3.2.2. Порядок определения стажа педагогических работников Школы.

1. В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях:

2. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3.2.3. Порядок определения стажа работы руководителя, заместителя руководителя.

В стаж работы руководителя, заместителей руководителя засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных учреждениях. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

3.3.2.4. Порядок определения стажа работы главного бухгалтера

В стаж работы главного бухгалтера засчитывается:

– время работы по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

– время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

3.3.2.5. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

3.3.2.6. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу работникам Школы производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавок в процентах к должностному окладу
-------------	--

От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

3.3.2.7. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

3.4. Надбавка водителям за классность

Надбавка за классность устанавливается для водителей 1 и 2 класса. Надбавка за классность начисляется ежемесячно исходя из оклада ставки заработной платы без учета других доплат и надбавки и выплачивается в составе заработной платы. Выплата надбавки за классность устанавливается в следующих размерах:

2 класс-10 процентов;

1 класс-25 процентов

3.5. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам Школы устанавливается в соответствии со статьей 12 Закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

3.5.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор со Школой в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию

образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

3.5.2. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора со Школой.

3.5.3. При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора со Школой в другое муниципальное образовательное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

3.6. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

3.6.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам Школы, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам Школы, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам Школы, имеющим почетные звания профессиональных работников Забайкальского края, Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

3.6.2. Работникам Школы, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

3.7. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам Школы за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки.

Размеры выплат за интенсивность по видам работ:

1) к окладу (должностному окладу):

– за классное руководство – до 25% (в классах с наполняемостью 14 человек и более в сельской местности , если наполняемость которых меньше 14 человек, то уменьшается пропорционально численности обучающихся)

– за руководство районным методическим объединением (предметно цикловой комиссией) – 10%;

– за руководство школьным методическим объединением (предметно цикловой комиссией) – 5%;

– за заведование мастерским, спортивным залом, кабинетом информатики - 10%; другими кабинетами – 5%;

– за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 10%;

– за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий. Данная выплата формируется от должностного оклада: $НКЧ = ЧС * КЧ * 4$, где

НКЧ – выплата за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий;

ЧС – часовая ставка, руб.

КЧ – количество кружковых часов.

2) к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

– за проверку письменных работ по:

- предметам начальной школы – 15%;

- математике, русскому языку, английскому языку - 10%;

- другие предметы – 5%.

– за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 20% ;

3.8. Выплата за высокие результаты работы – до 35%

3.9. Система премирования

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Школы.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно с заработной платой в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных

локальными нормативными актами Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премия не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается на определенный срок в пределах фонда оплаты труда и выплачивается в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в соответствии с критериями, установленными локальными актами.

II. Условия оплаты труда директора Школы, его заместителей

1. Порядок и размер оплаты труда директора Школы предусмотрены постановлением администрации муниципального района «Могойтуйский район» № 235 от 31 мая 2017 г.

Перечень непедagogических работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансирование расходов на оплату труда которых осуществляется за счет средств субвенции

№ п/п	Наименование должности
1. Должности руководителей	
1.1.	Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения
1.2.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения
1.3.	Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения*
2. Должности учебно-вспомогательного персонала	
2.2.	Вожатый
2.3.	Секретарь учебной части
2.4.	Диспетчер образовательного учреждения

* структурным подразделением образовательной организации является часть организации, деятельность которой связана с выполнением образовательных функций.

Структура фонда оплаты труда непедagogических работников муниципальных общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование, показатель	Размер
I	Должности руководителей	
1.	Оклад (должностной оклад):	руб.
1.1	Руководителя (директора) *	
1.1.1.	В зависимости от численности обучающихся:	
	численность обучающихся до 100 (кратность к окладу 3300 – 3,4)	11220
	численность обучающихся от 101 до 250 (кратность к окладу 3300 – 3,8)	12540
	численность обучающихся от 251 до 500 (кратность к окладу 3300 – 4,2)	13860
	численность обучающихся от 501 до 1000 (кратность к окладу 3300 – 4,6)	15180
	численность обучающихся от 1001 и выше (кратность к окладу 3300 – 5)	16500
1.2.	Заместителя руководителя (директора) **	
1.2.1.	На 15% ниже оклада руководителя:	
	численность обучающихся до 100	9537
	численность обучающихся от 101 до 250	10659
	численность обучающихся от 251 до 500	11781
	численность обучающихся от 501 до 1000	12903
	численность обучающихся от 1001 и выше	14025
1.3	Коэффициент удорожания:	
1.3.1.	Поселок городского типа (рабочий поселок), сельский населенный пункт	1,25
2.	Стимулирующие выплаты:	% к окладу
	надбавка за выслугу лет:	
	стаж работы от 1 года до 5 лет	5
	стаж работы от 5 до 10 лет	10
2.1.	стаж работы от 10 до 15 лет	15
	стаж работы от 15 и более лет	25
2.2.	надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание***:	
2.2.1.	за почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся со слова «Народный»	20
2.2.2.	за почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся со слова «Заслуженный»	10
2.2.3.	за почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа	5

№ п/п	Наименование, показатель	Размер
2.3.	система премирования****	до 100
3	Компенсационные выплаты:	
3.1.	коэффициент районного регулирования:	коэффициент к заработной плате
3.1.1.	коэффициент районного регулирования	1,7
II.	Должности учебно-вспомогательного персонала	
4.	Оклад (должностной оклад):	руб.
4.1.	вожатого; секретаря учебной части	3 855
4.2.	диспетчера образовательного учреждения	4 055
5.	Стимулирующие выплаты:	% к окладу
5.1.	надбавка за выслугу лет:	
	стаж работы от 1 года до 5 лет	5
	стаж работы от 5 до 10 лет	10
	стаж работы от 10 до 15 лет	15
	стаж работы от 15 и более лет	25
5.2.	надбавка молодым специалистам	20
5.3.	выплата за интенсивность	до 20
5.4.	система премирования****	до 100
6	Компенсационные выплаты:	
6.1.	коэффициент районного регулирования:	коэффициент к заработной плате
6.1.1.	коэффициент районного регулирования	1,7

*должностной оклад руководителя устанавливается учредителем образовательной организации (но не более указанных значений) с учетом отнесения организации к группе по оплате труда с применением кратности оклада руководителя муниципальной образовательной организации к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», в размере 3 300 руб. Группы по оплате труда определяются в соответствии со среднесписочной численностью обучающихся муниципальных образовательных организаций;

** величина должностного оклада заместителя руководителя на 15 процентов ниже оклада руководителя;

*** при наличии нескольких оснований для выплаты данной надбавки выплачивается большая из надбавок;

****не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования.

**Максимальное количество ставок непедагогических работников,
финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств
субвенции**

Наименование должности	Численность обучающихся, чел.					
	до 150	151-250	251-500	501-1000	1001-1500	1500 и более
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения*, всего:	1,5	2,0	4	4,5	5	6
в т.ч. по учебной работе	0,5	0,5	1	1,5	2	3
по воспитательной работе	0,5	0,5	1	1	1	1
по научно-методической работе	0	0	1	1	1	1
по административно-хозяйственной работе	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
по безопасности	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Секретарь учебной части	0	0	1	1	1	1
Диспетчер образовательного учреждения	0	0	0	1	1	1
Вожатый	1	1	0	0	0	0

* руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательной организации самостоятельно распределяет ставки заместителей руководителя (директора, заведующего, начальника) между должностями, не превышая максимального количества, указанного в таблице

III Условия почасовой оплаты труда работников Школы

3.1. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников всех типов Школы за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в Школе, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

3.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в

неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

3.3 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

3.5. Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно и согласовывается с Управлением образования администрации муниципального района «Могойтуйский район». Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

3.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

IV. Иные вопросы оплаты труда

4.1. Порядок формирования фонда оплаты труда Школы

4.1.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципального образовательного учреждения из бюджета края, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.1.2. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных учреждений формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

4.1.3. Фонд оплаты труда для образовательных учреждений формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ (У)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)},$$

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда образовательных учреждений;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений);

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников, профессорско-преподавательского состава;

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общетраслевых профессий рабочих.

ФОТ (У)=100%;

при этом

$\text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)} \leq 40\%$,

$\text{ФОТ (ПР)} \geq 60\%$.

4.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
 - 2) компенсационные выплаты;
 - 3) стимулирующие выплаты (в частности система премирования не менее 10 процентов в фонде оплаты труда).
-

**Размеры должностных окладов прочих работников муниципального
общеобразовательного учреждения «Хара-Шибирская средняя
общеобразовательная школа имени Б.Мажиева»**

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих»		
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; подсобный рабочий; повар, гардеробщик, уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник, машинист по стирке белья, кладовщик	3 432
1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автобуса	4264
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	4217
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4321
3 квалификационный уровень	Заведующий столовой	4 529

Таблица 1

Структура заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование, показатель	Размер
1.	Оклад (должностной оклад) с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей:	руб.
1.1.	инструктора по труду; инструктора по физической культуре; старшего вожатого	7 000
1.2.	социального педагога; педагога-организатора; педагога дополнительного образования	7 100
1.3.	методиста; педагога-психолога; старшего педагога дополнительного образования	7 200
1.4.	педагога-библиотекаря; преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; преподавателя; тьютора; руководителя физического воспитания; старшего методиста; учителя; учителя-дефектолога; учителя-логопеда (логопеда)	7 300
2.	Стимулирующие выплаты:	% к окладу
2.1.	выплата за специфику работы:	
2.1.	работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации	20
2.2.	за наличие квалификационной категории:	
	соответствие занимаемой должности	5
	1 категория	10
	высшая категория	15
2.2.	надбавка за выслугу лет:	
	стаж работы от 1 года до 5 лет	5
	стаж работы от 5 до 10 лет	10
	стаж работы от 10 до 15 лет	15
	стаж работы от 15 и более лет	25
2.3.	надбавка молодым специалистам	20
2.4.	надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание*:	
2.4.1.	за почетные звания СССР, Российской Федерации и	20

№ п/п	Наименование, показатель	Размер
	союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся со слова «Народный»	
2.4.2.	за почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся со слова «Заслуженный»	10
2.4.3.	за почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа	5
2.5.	выплата за интенсивность:	
2.5.1.	за классное руководство**	до 25
2.5.2.	за руководство методическим объединением (предметно-цикловой комиссией):	
	внутришкольным	5
	краевым, районным	10
2.5.3.	за заведование кабинетами:	
	мастерская, спортивный зал, кабинет информатики	10
	другие кабинеты	5
2.5.4.	за проверку письменных работ:	
	по предметам начальной школы	15
	по русскому языку, математике, иностранному языку	10
	по другим предметам	5
2.5.5.	за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	10
2.5.6.	за индивидуальное обучение на дому ***	20
2.5.7.	за участие в психолого-медико-педагогической комиссии	15
2.6.	выплата за высокие результаты работы****	до 100
2.7.	система премирования*****	до 100
3	Компенсационные выплаты:	
3.1.	коэффициент районного регулирования (K_{pp}):	коэффициент к заработной плате
3.1.1.	коэффициент районного регулирования (K_{pp}):	1,7

* при наличии нескольких оснований для выплаты данной надбавки выплачивается большая из надбавок;

** в классах с наполняемостью не менее 25 человек в городской местности, 14 человек и более в сельской местности. Размер надбавки за классное руководство в классах, наполняемость которых меньше указанной величины, уменьшается пропорционально численности обучающихся;

*** при наличии соответствующего медицинского заключения;

**** не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается на определенный срок в пределах фонда оплаты труда и выплачивается в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в соответствии с критериями, установленными локальными

актами;

***** не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования.

Таблица 2

Коэффициенты удорожания $K_{гс}$

Категория населенного пункта	Значение коэффициента
Поселок городского типа (рабочий поселок), сельский населенный пункт	1,25
Город	1,00



Приложение 3



Перечень профессий и должностей работников

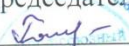
с вредными условиями труда в МОУ «Хара-Шибирская средняя школа»,

1. Уборщик служебных помещений
2. Повар

Примечание: нормы выдачи моющих и обеззараживающих средств
определены Постановлением Минтруда РФ от 04.07.2003г №245

Приложение 4

Согласовано
Председатель ПК:


Д.Ц.Гомбоева
30.08.2017г.



Утверждаю
Директор школы:


Д.Е. Чимитова
30.08.2017г.



Нормы выдачи СИЗ, специальной одежды

№	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	6
		Сапоги резиновые	1
		Перчатки резиновые	2
2	Повар	Колпак или косынка хлопчатобумажная	2
		Халат или куртка с хлопчатобумажными брюками	2
		Фартук хлопчатобумажный	2
		Нарукавники	2
		Тапочки	1

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МОУ Хара-Шибирская средняя школа заключили настоящее Соглашение, являющееся приложением к Коллективному договору в том, что в течение учебного в лице директора Чимитовой Дины Ендоновны обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда и технике безопасности.

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
1	Инструктаж педагогического персонала по охране труда	сентябрь, февраль	Зам.директора по УВР
2	Инструктаж технического персонала по охране труда	сентябрь, февраль	Завхоз
3	Контроль за соблюдением инструкций по охране труда, технике безопасности, Противопожарной охране	в течение года	Директор, профком
4	Контроль за соблюдением инструкций по охране труда, в кабинетах физики, химии, информатики, технологии, биологии, спортивном зале	в течение года	Директор, профком
5	Медицинский осмотр работников школы	май, июнь	Директор, профком, медицинская сестра
6	Контроль со стороны администрации за прохождением медицинского осмотра работников школы	август	Директор, профком
7	Создание безопасных условий труда: приобретение мягкого инвентаря	август	Директор, завхоз
8	Аттестация рабочих мест	август	Директор, профком
9	Проведение учебных тревог с эвакуацией учащихся и персонала из зданий школы	ежемесячно	Руководитель ОБЖ
10	Итоговое профсоюзное собрание по охране труда	август	Профком
11	Проведение общего технического осмотра здания школы на соответствие безопасной эксплуатации	сентябрь, март	Администрация, профком
12	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	август	Профком
13	Оборудование медицинского кабинета	в течение года	Директор, медицинская сестра

14	Создание организованного кабинета релаксации	мест отдыха,	в течении года	Директор, профком
----	--	-----------------	----------------	-------------------

Директор школы

Ч.В.

Д.Е.Чимитова

Председатель профсоюзного комитета

Гомб

Д.Ц.Гомбоева



Май	Дн	24	Май	Дн	24
Х Шибирь подрабатники			Х Шибирь подрабатники		
Осн з п	3892.78	Дн 24	Осн з п	9658.61	Дн 24
Замесл		Час	Замесл		Час
Дол раб			Дол раб		
Итого	3892.78		Итого	9658.61	
Ст раб	1167.85		Ст раб	2897.98	
Рай коэф	1557.13		Рай коэф	3863.44	
Отпуск			Отпуск		
Бол л			Бол л		
Премия			Премия		
Наряд			Наряд		
Присл			Присл		
Всего нач	6617.72		Всего нач	16419.63	
Аванс			Аванс	6000	
ИДФЛ	880		ИДФЛ	2135	
Проф взн	95.15		Проф взн	164.2	
Дол раб			Дол раб		
Присл			Присл	7142.35	
Всего уд	925.18		Всего уд	15447.92	
Кв выдач	925.18		Кв выдач	925.18	
Сал нач			Сал нач		
Сал кнц	0		Сал кнц	0	
Управление образования			Управление образования		