

ПРИНЯТО:

На общем собрании
трудового коллектива

Протокол от
09.04 2020 года
№ 01

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК:



Л.П.Петрова

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора школы от
10.04.2020 года № 100-04

Директор школы



Ж.В.Андрова



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Пелымская средняя общеобразовательная школа»
(МБОУ «Пелымская СОШ»)

с.Пелым, 2020

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 29 декабря 2013 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", закона Российской Федерации от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 N 03-599 "О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. N 37 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, Положения об оплате труда муниципальных образовательных учреждений Кочевского муниципального округа Пермского края, утвержденное постановлением администрации Кочевского муниципального района от 20.03.2020 года № 57-293-01-01 и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников МБОУ «Пельмская СОШ» реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края и формируется на основе следующих принципов:

- недопущения снижения или ухудшения размеров и условий труда работников школы по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления

- установление в школе системы оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения его максимальным размером

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а так же недопущения каких бы то ни было дискриминаций, различий,

исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений

- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (штатные) нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1. объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2. предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение должно следовать за достижение результатов;

3. адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4. своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5. прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, трудовыми договорами и иными локальными нормативными правовыми актами учреждений, касающихся норм трудового права.

1.6. Индексация заработной платы работников осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на образовательные организации реализующие основную образовательную программу дошкольного образования.

1. Общий порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «Пелымская СОШ» (далее – школа)

I. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников школы включает: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера, устанавливаются отдельным Приказом директора школы и только при наличии экономии ФОТ.

1.2. Оплата труда работников школы осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников школы согласно приложению 1 к настоящему

Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников школы на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам. Базовая сумма, при расчете заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливается отдельным Приказом директора школы, в соответствии с Фондом оплаты труда (Приказ издается не менее 2 раз в год – на первое полугодие и второе полугодие календарного года)

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников школы устанавливаются директором школы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам школы при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются виды выплат компенсационного характера отдельным Приказом директора школы (Приказ издается не менее 2 раз в год – на первое полугодие и второе полугодие календарного года), в котором оговариваются размеры выплат в процентном либо рублевом соотношении к должностному окладу.

Выплаты компенсационного характера по должностям

должность	Наименование выплаты
Машинист котельной (кочегар)	Ночной характер работы
	Дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни, согласно, табеля учета рабочего времени
	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника)
	За увеличение объемов работ (привлечение на текущие мелкие ремонтные работы)
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
Водитель автомобиля	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника)
	За увеличение объемов работ (привлечение на текущие мелкие ремонтные работы)
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
	За разъездной характер работы
	За классность: <ul style="list-style-type: none"> 1 класс 2 класс

	3 класс
	За ненормированный рабочий день
	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
	Напряженность и интенсивность труда
Социальный педагог	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За работу в сельской местности
	за работу в системе в ЭПОС
	За сложность и напряженность
	Интенсивность и высокую результативность
	Разъездной характер работы
	Посещение семей в нерабочее время
	За работу в системе ЕГИССО
	За работу с малообеспеченными семьями
	За совмещение профессий (должностей)
библиотекарь	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За работу с библиотечным фондом
	За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника)
	За увеличение объемов работ (привлечение на другие виды работ)
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
сторож	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника)
	За увеличение объемов работ (привлечение на текущие мелкие ремонтные работы)
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
	Ночной характер работы
	Дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни, согласно, табеля учета рабочего времени
Педагог-психолог	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к

	районам Крайнего Севера)
	За работу в сельской местности
	За сложность и напряженность
	Интенсивность и высокую результативность
	Посещение семей в нерабочее время
логопед	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За работу в сельской местности
	За сложность труда
	За напряженность труда
	Интенсивность труда
	За работу с обучающимися школы и воспитанниками детского сада с отклонениями в развитии
Учитель начальных классов; учитель-предметник; Музыкальный руководитель (детский сад); педагог - организатор	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За работу в сельской местности
	Учителям начальных классов и учителям-предметникам, работающим с детьми ОВЗ, за сложность и напряженность труда
	Учителям, работающим с учащимися, которые находятся на индивидуальном обучении на дому за социально-психологическое сопровождение
	За работу в СЭДиЖ
	Классным руководителям за работу в системе ЭПОС
	За проверку письменных работ
	За заведование кабинетом
	За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями (объединениями)
Воспитатель детского сада (отдельно по группам, включая старшего воспитателя)	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За работу в сельской местности
	За работу в системе ЭПОС
	За сложность труда
	Напряженность труда
	Воспитателю младшей группы за сложность работы
	Воспитателю подготовительной группы за применение инновационных технологии и ИКТ-технологий в обучении воспитанников
	Подменному воспитателю за работу с робототехникой и

	конструированием
	За посещение семей в нерабочее время
	За работу с воспитанниками, отличающимися в развитии (ребенок-инвалид, ОВЗ)
	За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника)
	За увеличение объемов работ (привлечение на другие виды работ)
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
	Старшему воспитателю за работу с отчетностью по родительским взносам
Повар (включая старшего)	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника)
	За увеличение объемов работ (отсутствие кухонного работника, посудомойки)
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
	Старшему повару за организацию питания в школе
	Старшему повару за осуществление контроля и отчетности
	За сложность труда
	Напряженность и интенсивность труда
Работник по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника)
	За увеличение объемов работ (привлечение на текущие мелкие ремонтные работы)
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
	За сложность труда
	За ненормированный рабочий день
	За напряженность и интенсивность труда
	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
	За ответственность по противопожарной и электробезопасности
	За выполнение особо важных и сложных работ
Младший воспитатель	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)

	За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника)
	За увеличение объемов работ (привлечение на текущие мелкие ремонтные работы)
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
	За сложность труда
	За напряженность и интенсивность труда
	За помощь в работе воспитателям групп
	За проведение утренних и дневных фильтров
	За работу с хлорсодержащими веществами
	За уборку на территории детского сада
Уборщик служебных помещений	<p>Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника)
	За увеличение объемов работ (привлечение на текущие мелкие ремонтные работы)
	За напряженность и интенсивность труда
	За выполнение функций вахтера
	За организацию контрольно-пропускного режима
	Заполнение журнала посещений
	За уборку на территории школы
	За работу с хлорсодержащими веществами
	За соблюдение санитарно-гигиенических требований (утренний фильтр в помещениях школы, кварцевание, ежедневная влажная уборка поверхностей)
Дворник	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
	За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника)
	За увеличение объемов работ (привлечение на текущие мелкие ремонтные работы)
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
Рабочий по ремонту и стирке белья и спец.одежды	<p>Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уральский коэффициент • коэффициент за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера)
	За расширение зон обслуживания (замена временно отсутствующего работника)
	За увеличение объемов работ (привлечение на текущие мелкие ремонтные работы)
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

	За мелкие ремонты постельного белья детского сада
	За маркировку
	За глажку белья
	За сортировку грязного белья
	За предварительную ручную стирку
	За работу с хлорсодержащими веществами
	За хранение белья согласно маркировке

2.2. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (далее - вредность) назначаются отдельным Приказом директора школы, ежегодно, на первое число месяца календарного года, согласно результатов сводной ведомости проведения специальной оценки условий труда.

Специалистам школы, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно перечню, установленному приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном или рублевом отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

2.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом школы. (Приказом директора школы)

2.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера директору школы устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.8. Особенности установления компенсационной выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам.

Размер доплат за выполнение функций классного руководителя учителям устанавливается в соответствии с таблицей (за счет регионального бюджета)

Численность обучающихся в классе (классе-комплекте) (чел.)	Размер вознаграждения (руб.)
14	1700
13	1629
12	1557
11	1486
10	1414
9	1343
8	1271
7	1200
6	1129
5	1057
4	986
3	914
2	843
1	771

Установить денежного вознаграждение в размере 5000,00 (пять тысяч рублей 00 копеек) ежемесячно за классное руководство с доплатой уральского коэффициента, коэффициента за работу в и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера

Размер ежемесячных выплат за классное руководство, за счет федерального бюджета, педагогическим работникам устанавливается за фактически отработанное время из расчета:

- 5000,00 рублей за работу в одном классе с применением районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- 5000,00 рублей за работу в класс-комплекте с применением районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, сформированный на основании санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в школе.

Не допускается дробление класс-комплектов с целью получения дополнительной выплаты за классное руководство за счет федерального бюджета;

- 10 000,00 рублей с применением районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за осуществление классного руководства в двух и более классах (выплата за классное руководство за счет федерального бюджета не может превышать двух выплат).

- Выплата за классное руководство осуществляется педагогическим работникам строго за фактически отработанное время.

2.8.1. установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);

- организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;

- работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;

- организацию родительского просвещения.

Размер выплаты за полный класс- комплект не более 1000 рублей в месяц, за неполный класс-комплект не более 500 рублей.

Выплата производится ежемесячно, за месяц предшествующий отчетному, в соответствии с Приказом директора школы (Приказ директора школы издается один раз на полугодие, при наличии замечаний по работе в ИС «Траектория» директор школы имеет право отменить выплаты, в связи с неисполнением функций).

2.9. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

2.9.1. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17 октября 2019 года № СЭД-26-01-06-1002 «Об утверждении Требований к характеристикам услуги по ведению электронных дневников и журналов и Регламента мониторинга предоставления общеобразовательными учреждениями, расположенными на территории Пермского края услуги по ведению электронных дневников и журналов» установлены следующие требования к качеству ведения электронных дневников и журналов:

Количество учащихся, зарегистрированных в СЭДиЖ (либо ЭПОС.Школа)	Количество электронных дневников, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100%	Количество электронных дневников, в которых 98% оценок и отметок пропусков уроков выставлены своевременно	Количество электронных дневников, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков	Количество услуг по ведению электронных дневников и журналов, предоставленных качественно
---	---	---	---	---

2.9.2. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;

значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;

значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.

При выполнении всех Требований к характеристикам услуг по ведению электронных дневников и журналов, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Пермского от 17.10.2019 г СЭД 26-01-06-1002, рекомендуемый размер выплаты не более 50,00 рублей на одного обучающегося.

Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющим ведение электронного дневника в ИС «Эпос.Школа», рассчитывается по формуле:

$$ЗП = Сч / Кч * УН$$

где:

$$Сч = КУ * 50,00;$$

ЗП – заработная плата педагогических работников;

УН – учебная нагрузка педагога;

КУ – общее количество учащихся;

Сч – стоимость одного часа учебной нагрузки;

Кч – количество часов по учебному плану 1-11 классов;

Общее количество учащихся 135 человек;

Количество часов по учебному плану 1-11 классов – 318;

Педагогам, работающим с учащимися, находящимся на индивидуальном обучении заработная плата за ведение электронного дневника рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = Кч * Ст$$

Кч – количество часов, согласно учебной нагрузке педагога;

Ст – стоимость за ведение одного предмета.

Ст = 10,00 (десять рублей 00 копеек).

Установить с доплатой уральского коэффициента и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

Оплату производить на основании предоставления ежемесячного отчета и отдельного Приказа директора школы об «Оплате за ведение электронных дневников».

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

3.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

3.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	До 3 лет	20
2	От 3 до 8 лет	10
3	От 8 до 14 лет	15
4	От 14 до 20	20
5	Свыше 20 лет	25

3.1.4. выплаты педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, ученой степени (в т.ч. руководителям), не получающим государственное пособие.

№ п/п	Квалификационная категория	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	Первая категория	20
2	Высшая категория	30

Выплата ежемесячной надбавки педагогическим работникам (за первую квалификационную категорию) с доплатой уральского коэффициента, коэффициента за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера производится на основании Приказа директора школы (Приказ издается один раз в полугодие).

Выплата ежемесячной надбавки педагогическим работникам (за высшую квалификационную категорию) с доплатой уральского коэффициента, коэффициента за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера производится на основании Приказа директора школы (Приказ издается один раз в полугодие).

Выплата ежемесячной надбавки лицам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу по полученной специальности в образовательные учреждения с доплатой уральского коэффициента, коэффициента за работу в сельской местности и коэффициента за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера производится на основании Приказа директора школы (Приказ издается один раз в полугодие).

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников школы и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными актами с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера сотрудникам общеобразовательного учреждения определяются Положением о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (МБОУ «Пелымская СОШ»), утвержденного приказом директора от 30.12.2016г. № 242-ОД.

Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии экономии ФОТ.

III. Оплата труда основного персонала школы

1. Основной персонал школы - работники школы, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам школы осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678;

1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

2. Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается как сумма оплаты труда по

каждому предмету в каждой группе (классе), в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.

3. Зарботная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗППпу = ((Сан \times У \times Чу \times Кнед \times Кнк) \times (1 + Ксл + Кстаж + Ккк)) + Н + Кк + Кстим,$$

где:

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется по следующей формуле:

$$Сан = С* / (Ч \times Кнед \times Сн), \text{ где}$$

С – рекомендуемая базовая сумма не менее 5525 рублей, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн – нормативная наполняемость класса (15 человек);

Кнк – коэффициент наполняемости класса

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Ккк – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее-Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

4. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗППуИО = ((Сан \times Ч \times Усн \times Кнед) \times (1 + Кстаж + Ккк + Ксл)) + Н + Кк + Кстим$$

где:

ЗППуИО – заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Зарботная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час);

Ч – количество часов в неделю;

Усн = условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса; Усн=7,5

Кнед – среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Ккк – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксл – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

5. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой образовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС), санитарными правилами и нормами.

6. В случае если образовательная организация реализует образовательные программы, по которым федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

7. Рекомендуемый коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (в рамках фонда оплаты труда может устанавливаться учреждением самостоятельно):

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Природоведение	0,168
Технология	0,145
Обществоведение, обществознание	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическая культура	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента, факультативы	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО, искусство	0,05
Астрономия	0,05
Коми-Пермяцкий язык	0,200
Коми-пермяцкая литература	0,168

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- подготовка дидактических материалов;
 - проведение занятий на открытом воздухе.

8. При оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда

лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных учреждениях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 4.3 настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

9. Коэффициент стажа педагогической работы

Категория работников	Непрерывный стаж работы, выслуга лет					
	Ед. измер.	от 1 до 3 лет	от 3 лет до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	свыше 20 лет
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс	Коэф.	0,2	0,1	0,15	0,2	0,25

10. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

Категория работников	Ед. измер.	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс	Коэф.	0,2	0,3

11. Коэффициент наполняемости класса

Показатель	Численность учащихся в классе									
	Более 9	9	8	7	6	5	4	3	2	1
	1	1,1	1,2	1,4	1,7	2	2,5	3,3	5	10

IV. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$ЗП_{пр} = \text{Оклад} + Н + Кк + К_{стим}$, где

ЗП_{пр} - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем

учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

V. Оплата труда директора школы и заместителей

1. Оплата труда директора школы и заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Заработная плата директора школы рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения определяется согласно приложению 5 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПзам} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 3.1.1 и 3.1.2 раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых директором школы.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, хозяйственной деятельности устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения;

4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера директору школы устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы директора школы по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по

сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги, но не более 10 тысяч рублей в месяц.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы директора школы, заместителя директора, и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

VI. Оплата труда работников школы из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

1. Зарплата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПувп - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

2. Зарплата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Согласно статье 133 ТК РФ месячная оплата труда работника, который полностью отработал положенную норму рабочего времени и, соответственно, выполнил в полном объеме свои трудовые обязанности, не может быть менее МРОТ.

Внутренняя структура этого начисления для конкретного сотрудника учреждения может включать в себя все разрешенные законом выплаты (в том числе компенсационные и стимулирующие):

- оклад;
- премию и другие поощрения;
- доплаты;
- надбавки.

Согласно статье 129 ТК РФ, заработной платой является сумма всех постоянных трудовых выплат (то есть, основных и дополнительных). Отсюда ясно, что совокупность всех начислений у конкретного работника должна быть не меньше МРОТ.

За ночной характер (с 22 часов до 6 часов) работы машинистам котельной (кочегарам) согласно табеля учета рабочего времени установить ежемесячную надбавку 20 процентов от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Повышенный размер оплаты труда за работу в выходные праздничные дни определяется отдельным Приказом директора школы.

Принимая новых работников в штат учреждение ориентируется и неукоснительно соблюдает трудовое законодательство в части заработной платы, времени ее выплаты, по уровню соответствия с минимальным предельным уровнем МРОТ. С момента издания приказа о назначении на должность сотрудник имеет право на достойное вознаграждение, которое не может быть ниже установленного регламентом субъекта.

VII. Фонд оплаты труда

1. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам школы определяется: по бюджетным учреждениям - с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

4. Фонд оплаты труда работников школы состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда школы (составляет не более 70% ФОТ школы);

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда школы (составляет не менее 30% ФОТ школы).

Штатное расписание школы утверждается директором школы в пределах базовой части фонда оплаты труда школы и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих).

5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{осн} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

ФОТ_{осн} - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ_б учреждения);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп},$$

где

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

VIII. Выплата материальной помощи работникам.

8.1. Материальная помощь – единовременная денежная выплата социального характера. Выплаченные работникам суммы материальной помощи не учитываются при расчете среднего заработка.

8.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам в следующих случаях:

- при рождении ребенка (при предоставлении работником копии свидетельства о рождении ребенка);
- смерть близкого родственника (при предоставлении работником копии свидетельства о смерти);
- в связи использованием работником ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, наводнения (при предоставлении работником справок из соответствующих органов местного самоуправления);
- в связи с юбилейной датой;
- при выходе на заслуженный отдых.

8.3. Размер материальной помощи определяется приказом директора общеобразовательного учреждения с учетом финансовых возможностей общеобразовательного учреждения. Размер материальной помощи не может превышать более 4000,00 рублей.

IX. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте учредителя.

2. Руководитель, заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения представляют информацию, указанную в пункте 1 настоящего Раздела в срок до 15 марта года, следующего за

отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

4. Информация, предусмотренная пунктом 1 настоящего Раздела, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 20 апреля года, следующего за отчетным.

Х. Порядок выплаты заработной платы.

10.1. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в следующие сроки: не позднее 6-ого и 21-ого числа каждого месяца на указанный работником банковский счет.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.2. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (посредством выдачи расчетного листка) извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и обоснованиях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

10.3. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе при увольнении.

10.4. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за 3 (три) календарных дня до его начала. Если дата выплаты отпускных совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата отпускных работнику производится в предшествующий рабочий день.

10.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

10.7. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

О начале простоя, вызванного теми или иными причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан уведомить своего непосредственного руководителя или иного представителя Работодателя в письменной или устной форме.

Заключение

15.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора

общеобразовательного учреждения или в иной срок, указанный в данном приказе.

15.2. Работники общеобразовательного учреждения должны быть ознакомлены с настоящим Положением под подпись.

15.3. Настоящее положение действует до его отмены приказом директора общеобразовательного учреждения. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение в порядке, установленном для данного учреждения.

**Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда
работников МБОУ «Пелымская СОШ»**

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
МБОУ «Пелымская СОШ»

Определение размера должностного оклада работников профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в
--------------------------	------------------------	---

		рублях)
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6630,00
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6630,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	6630,00
4-й квалификационный уровень	Преподаватель-организатор ОБЖ; старший воспитатель; учитель; учитель-логопед (логопед); тьютор, педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог	6630,00

* В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Определение размера должностного оклада **учебно-вспомогательного персонала первого уровня:**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Младший воспитатель, помощник воспитателя секретарь учебной части	5400,00

Определение размера должностных **окладов специалистов**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель	4320,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		Библиотекарь	3398,00

* Размер должностных окладов устанавливаются руководителем организации исходя из рекомендуемого минимального размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Определение размера должностного оклада **руководителей структурных подразделений, филиалов**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Должности руководителей структурных подразделений	Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню); Руководитель (заведующий) филиала (филиалом).	4900
Должности руководителей структурных подразделений	Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения и других структурных подразделений; Руководитель (заведующий) филиала (филиалом).	4900

Определение размера должностных окладов **общеотраслевых профессий рабочих**

Размеры должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих образовательных организаций устанавливаются руководителем самостоятельно не ниже минимального размера должностного оклада, установленного настоящим Положением по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и в пределах имеющихся у него средств на оплату труда.

Профессиональн	Квалификаци	Наименование должности	Минимальные
----------------	-------------	------------------------	-------------

ые квалификационные группы	онные уровни		размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - сторож; машинист (оператор, кочегар) котельной; кочегар. - гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; подсобный кухонный рабочий; мойщик посуды; рабочий по стирке и ремонту спец.одежды; подсобный рабочий; слесарь; сантехник; электрик (электромонтер); повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	5400,00
	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	5550,00
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - водитель	5686,00

При формировании схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) младшего обслуживающего персонала следует руководствоваться Постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 года № 1608-п «О минимальных размерах окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера рабочим государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края».

Приложение 2
к Положению
о системе оплаты труда
работников МБОУ «Пелымская СОШ»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов бюджетных, казенных
и автономных учреждений Пермского края в сфере образования,
расположенных в сельских населенных пунктах

Список изменяющих документов

Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно настоящему Перечню.

- Заведующий (начальник) структурным подразделением
- Заместитель главного бухгалтера
- Учитель
- Преподаватель
- Учитель-дефектолог
- Учитель-логопед (логопед)
- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
- Руководитель физического воспитания
- Мастер производственного обучения
- Методист
- Старший методист
- Инструктор-методист
- Старший инструктор-методист
- Концертмейстер
- Музыкальный руководитель
- Воспитатель
- Старший воспитатель
- Социальный педагог
- Дежурный воспитатель
- Педагог-психолог
- Педагог-организатор
- Педагог-библиотекарь
- Педагог дополнительного образования
- Старший педагог дополнительного образования
- Тренер-преподаватель
- Старший тренер-преподаватель
- Старший вожатый
- Инструктор по труду
- Инструктор по физической культуре
- Тьютор
- Диспетчер
- Документовед
- Инженер
- Инспектор по кадрам
- Механик
- Специалист по кадрам
- Техник
- Юрисконсульт
- Бухгалтер
- Экономист

Приложение 3
к Положению
о системе оплаты труда
работников МБОУ «Пелымская СОШ»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей прочих основных работников, должностей, относимых
к административно-управленческому персоналу
и учебно-вспомогательному персоналу

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Аналитик
Воспитатель
Врач (по специальностям)
Главный специалист
Инженер-программист (программист)
Методист
Педагог
Педагог-психолог
Преподаватель

Социальный педагог
Старший воспитатель
Старший методист
Старший научный сотрудник
Старший преподаватель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения
Главный бухгалтер
Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители
Заместитель главного бухгалтера

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Методист, старший методист
Воспитатель
Старший воспитатель
Делопроизводитель
Бухгалтер
Кассир
Машинистка
Руководитель физического воспитания
Музыкальный руководитель
Секретарь
Секретарь-машинистка
Специалист по кадрам
Специалист по закупкам
Лаборант
Документовед
Диспетчер
Делопроизводитель
Инженер
Юрисконсульт
Инспектор по кадрам
Экономист
Библиотекарь

Примечание: При формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Приложение 4
к Положению
о системе оплаты труда
работников МБОУ «Пелымская СОШ»

Кратное соотношение должностного оклада руководителей
учреждения к средней заработной плате основного
персонала учреждения

N п/п	Показатель отнесения учреждения к категории	Категория учреждения	Размер кратности
1	2	3	4

1	до 100 обучающихся	1	1,15
2	от 50 до 200 обучающихся	2	1,20
3	от 201 до 500 обучающихся	3	1,25
4	от 501 до 1000 обучающихся	4	1,30
5	от 1001 и выше	5	1,35

- Для учреждений, имеющих пришкольные интернаты, с численностью до 25 человек коэффициент кратности увеличивается на 0,05, с численностью 26 и выше- 0,10.