

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное Учреждение
«Средняя школа Вулканного городского поселения»**

ул. Центральная, дом 35, п. Вулканный, Елизовский район, Камчатский край, 684036
Тел./факс: 8(41531) 3-66-10, e-mail: vulkannyschool@kamgov.ru

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «СШ Вулканного ГП»
А.И. Тарасова
«28» декабря 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «СШ Вулканного ГП»

М.И. Каулин
Приказ от 28.12.2022 г. № 123



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА ВУЛКАННОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ»
(МБОУ «СШ ВУЛКАННОГО ГП»)**

п. Вулканный
2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ Вулканного ГП» (далее – Положение) включает в себя:

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

2) перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств бюджета Елизовского муниципального района и иных источников финансирования, предусмотренных нормативными правовыми актами Елизовского муниципального района, Камчатского края, Российской Федерации, и критерии их установления;

3) условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБОУ «СШ Вулканного ГП» (далее - Учреждения).

1.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников Учреждений, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

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

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Положением;

5) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением;

6) мнения представительного органа работников.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного Учреждения, и включает в себя все

должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного Учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Елизовского муниципального района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемый Учреждению бюджетом Елизовского муниципального района, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемого Учреждением муниципальных (государственных) услуг.

1.8. Заработная плата работника Учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда.

1.9. Формирование годового фонда оплаты труда работников производится в пределах утвержденной численности работников исходя из следующих предельных нормативов:

1.9.1. По административному персоналу:

- установленных должностных окладов (окладов) согласно настоящему Положению – в размере 12 (двенадцати) должностных окладов (окладов);
- стимулирующих выплат – в размере 30% в месяц, 360% в год.

1.9.2. По педагогическому персоналу:

- установленных должностных окладов (ставок заработной платы) согласно п.2.2. настоящего Положения – в размере 12 (двенадцати) должностных окладов (окладов);
- компенсационных выплат – в размере фактических выплат;
- стимулирующих выплат – в размере для обеспечения достижения целевых показателей согласно Указу Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.9.3. По работникам из числа учебно-вспомогательного персонала Учреждения:

- установленных должностных окладов (окладов) согласно настоящему Положению – в размере 12 (двенадцати) должностных окладов (окладов);
- компенсационных выплат – в размере фактических выплат;
- стимулирующих выплат – в размере 75,8% в месяц, 909,6% в год;

1.9.4. По обслуживающему персоналу Учреждения:

- установленных должностных окладов (окладов) согласно настоящему Положению – в размере 12 (двенадцати) должностных окладов (окладов);
- компенсационных выплат – в размере фактических выплат;
- стимулирующих выплат – в размере 64,5% в месяц, 774% в год;

1.9.5. По обслуживающему персоналу учреждений (прочему, должности рабочих):

- установленных должностных окладов (окладов) согласно настоящему Примерному положению – в размере 12 (двенадцати) должностных окладов (окладов);
- компенсационных выплат – в размере фактических выплат;
- *стимулирующих выплат – в размере 75,8% в месяц, 909,6% в год.

1.9.6. *По отдельным должностям, годовой фонд оплаты труда которых не обеспечивает достижение выплаты работнику минимального размера оплаты труда с применением предельных нормативов, установленных настоящим Положением, при расчете годового фонда оплаты труда по отдельным должностям применяется размер стимулирующей выплаты, позволяющий достигнуть установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.10. Годовой фонд оплаты труда работников пришкольных лагерей с дневным пребыванием детей формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели нормативными правовыми актами Администрации Елизовского муниципального района.

1.11. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом районного коэффициента и надбавок за работу в районах Крайнего Севера.

1.12. Руководитель Учреждения при установлении стимулирующих и компенсационных выплат вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, участвующими в формировании годового фонда оплаты труда.

Экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников Учреждения определяются исходя из основных должностных окладов (основных ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) и увеличения с 01.09.2013 результата на 100 рублей (взамен ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года) и определяются по формуле:

$$C_{\text{зпл}} = D_{\text{осн}} * \left(\sum_{i=1}^{nm} (K_p)_i \right) * \left(\sum_{j=1}^m (K_{\text{п}})_{j+1} \right) + 100 \text{ руб.},$$

где:

$C_{\text{зпл}}$ размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

$D_{\text{осн}}$ основной должностной оклад (основная ставка заработной платы);

K_p размеры коэффициентов специфики работы;

n количество коэффициентов специфики работы, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

$K_{\text{п}}$ размеры повышающих коэффициентов к основному должностному окладу (основной ставке заработной платы);

m количество повышающих коэффициентов, применяемых при определении размера должностного оклада (ставки заработной платы);

1 показатель, применяемый для придания формуле математического значения;

100 руб. размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной в Камчатском крае по состоянию на 31.12.2012 года.

2.3. Размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, специфики работы устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) осуществляется на основании документов, подтверждающих наличие оснований для установления повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) – трудовая книжка, документы, подтверждающие окончание соответствующего учебного заведения, присвоение квалификационной категории, и другие.

Изменение повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) при изменении у педагогических работников Учреждения оснований для их установления осуществляется:

а) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления в Учреждение соответствующего документа;

б) при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение коэффициента стажа педагогической работы;

в) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при изменении замещаемой должности педагогического работника Учреждения - со дня назначения на соответствующую должность.

При наступлении у педагогического работника Учреждения права на изменение повышающего коэффициента к основному должностному окладу (ставке заработной платы) в период его пребывания в ежегодном или другом

отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение повышающего коэффициента к основному должностному окладу (ставке заработной платы) осуществляется со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Коэффициент специфики работы применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) работника Учреждения в зависимости от следующих типов образовательных Учреждений:

1) к типу 1 относятся:

а) руководители, специалисты образовательных Учреждений, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках Елизовского муниципального района;

2) к типу 2 относятся:

а) работники специальных (коррекционных) образовательных Учреждений для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных Учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, а также руководящие и педагогические работники образовательных Учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, осуществляющие обучение, в том числе дистанционное, и воспитание в таких отделениях, классах, группах.

б) педагогические работники при индивидуальном обучении детей и инвалидов на дому, либо в Учреждениях (при наличии соответствующего медицинского заключения), а также при индивидуальном или групповом обучении детей, находящихся на длительном лечении в Учреждениях здравоохранения;

в) руководящие и педагогические работники в образовательных Учреждениях, работающих в инновационном режиме федерального уровня (устанавливается работникам, непосредственно участвующим в организации и проведении экспериментальной работы);

3) к типу 3 относятся:

а) руководящие и педагогические работники в образовательных Учреждениях, работающих в инновационном режиме краевого уровня (устанавливается работникам, непосредственно участвующим в организации и проведении экспериментальной работы).

При определении должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника Учреждения одновременно применяются два и более коэффициента специфики работы при наличии двух и более оснований.

Размеры повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливаются для каждого работника приказом руководителя Учреждения.

Применение повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы) формирует оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) руководящих и педагогических работников, который применяется при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

За выполнение педагогической работы по должностям с другим наименованием, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории.

2.5. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Заработная плата работников Учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с действующим штатным расписанием и с учетом финансовых средств, утвержденных на соответствующий финансовый год.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Руководителю Учреждения должностной оклад, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного Учреждения.

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя данного Учреждения, производит расчет размера должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с Порядком формирования оклада (должностного оклада) руководителя, согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

3.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается нормативным правовым актом Администрации Елизовского муниципального района.

3.3. Заработная плата заместителей руководителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, без учета коэффициента специфики (за исключением коэффициента за работу в сельской местности и рабочих поселках).

3.5. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с действующим штатным расписанием и с

учетом финансовых средств, утвержденных на соответствующий финансовый год.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, а также размеры премирования, устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Установление руководителю Учреждения выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности Учреждения, руководителя.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера, а также критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения, устанавливаются приказом органа, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения – главным распорядителем средств бюджета Елизовского муниципального района.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения производятся в порядке, установленном разделом 4 настоящего Примерного положения.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- 4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры, порядок и условия выплат, указанных в части 4.1. настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам Учреждения не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требований настоящей части и мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или 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 с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику Учреждения, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за фактически отработанные часы.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада (основного должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх основного оклада (основного должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части основного оклада (основного должностного оклада) сверх основного оклада (основного должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части основного оклада (основного должностного оклада) сверх основного оклада (основного должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работнику Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов части основного оклада (основного должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет часовой части тарифной ставки (часовой части оклада) осуществляется исходя из нормы часов: за месяц, год или иной учетный период, который определяется локальными актами учреждения.

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

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

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.

5.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.1. настоящего раздела, принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного Учреждения, в пределах средств на оплату труда, утвержденных на соответствующий финансовый год и на плановый период.

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 5.3. - 5.5. настоящего раздела.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в

процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам, за исключением работников из числа административного персонала, в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается руководителю Учреждения, а также педагогическим работникам. Педагогическим работникам при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия за повышение показателей здоровья учащихся;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год*;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за многолетний и добросовестный труд.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 5.6 настоящего раздела, определяются с учетом результатов деятельности Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

5.8. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно по решению руководителя;
- руководителей структурного подразделения Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - по представлению руководителей структурного подразделения.

5.9. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по Учреждению.

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

5.11. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

5.12. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений – не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставка заработной платы), не менее 20 лет - 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2) для иных работников муниципальных образовательных учреждений - не менее 15 лет – 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет – 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и

искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе

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

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

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

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя Учреждения.

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

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых на оплату труда работников Учреждений.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и в соответствии с Положением о мерах социальной поддержки работников МБОУ «СШ Вулканного ГП», материальной помощи.

6.2. Руководитель Учреждения имеет право делегировать руководителю филиала Учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

* Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

**РАЗМЕРЫ ОСНОВНЫХ ОКЛАДОВ (ОСНОВНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
ОСНОВНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
РАБОТНИКОВ МБОУ «СШ ВУЛКАННОГО ГП»**

Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	6668
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	6850
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	7038

2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры и искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиотекарь		9910

3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кассир; секретарь-машинистка	8784
Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; Техник-программист	9346
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	11991
Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	менеджер по работе с электронными аукционами, торгами, тендерами – контрактный управляющий;	9 346
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	12386
Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	14076

4) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 г. № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), руб.
<i>Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Гардеробщик; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий (дворник), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кухонный рабочий; подсобный рабочий	8221
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Повар	10124
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) Водитель автомобиля (осуществляющий перевозку детей)	13317

5) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»:

Наименование	Размеры должностных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), руб.
Специалист по охране труда	9346

По должностям служащих и профессиям рабочих, не вошедших в ПКГ и ОКПДТР, размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) устанавливаются по решению руководителя учреждения.

**Размеры повышающих коэффициентов
к основным должностным окладам (ставкам заработной платы)
руководящих и педагогических работников МБОУ «СШ Вулканного ГП»**

№ п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициентов	Размеры повышающих коэффициентов для руководящих работников	Размеры повышающих коэффициентов для педагогических работников
1.	Коэффициент уровня образования*	Наличие высшего профессионального образования	-	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10
		Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования	-	1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы	Наличие стажа педагогической работы:		
		более 15 лет	-	1,40
		от 10 лет до 15 лет	-	1,37
		от 5 лет до 10 лет	-	1,27
		от 2 лет до 5 лет	-	1,17
	до 2 лет	-	1,00	
3.	Коэффициент квалификации	Высшая квалификационная категория	-	1,40
		Первая квалификационная категория	-	1,20
4.	Коэффициент специфики работы*	Тип 1	1,25	1,25
		Тип 2**	1,20	1,20**
		Тип 3	1,15	1,15
		Тип 4	До 2,28	

*за исключением педагогов-библиотекарей, не осуществляющих ведение преподавательской деятельности (ведение занятий по учебным предметам на условиях, установленных для учителей)

**для педагогических работников, осуществляющих процесс образования и воспитания в группах комбинированной направленности, с 01.01.2015 размер повышающего коэффициента составляет 1,06

**Перечень
должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по
видам экономической деятельности**

1. Воспитатель
2. Инструктор-методист
3. Инструктор по труду
4. Инструктор по физической культуре
5. Концертмейстер
6. Методист
7. Музыкальный руководитель
8. Педагог дополнительного образования
9. Педагог-организатор
10. Педагог-психолог
11. Преподаватель
12. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
13. Социальный педагог
14. Старший инструктор-методист
15. Старший воспитатель
16. Старший методист
17. Старший тренер-преподаватель
18. Тренер-преподаватель
19. Учитель
20. Учитель-дефектолог
21. Учитель-логопед

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) РУКОВОДИТЕЛЯ МБОУ «СШ Вулканного ГП»

1. Общие положения

1.1. Порядок разработан в целях обеспечения единого подхода к регулированию заработной платы руководителей муниципальных образовательных учреждений.

1.2. Оклад (должностной оклад) руководителю образовательного учреждения устанавливается в зависимости от факторов сложности труда руководителя, в том числе связанных с масштабом управления, спецификой работы и особенностями деятельности и значимости учреждения.

1.3. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается ежегодно на 01 января / 01 сентября.

1.4. Оклад руководителя может быть пересмотрен до наступления выше указанной даты в связи с:

- изменением численности обучающихся (воспитанников) более чем на 10%;
- инициативой учредителя учреждения или органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения;
- изменением факторов, влияющих на установление коэффициента специфики работы.

1.5. При расчете оклада (должностного оклада) руководителя учреждения размер оклада (должностного оклада) подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад руководителя учреждения, сформированный в соответствии с настоящим Порядком, не может быть ниже должностного оклада, установленного руководителю трудовым договором до вступления в силу настоящего Порядка.

1.6. Индексация должностных окладов производится в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Елизовского муниципального района.

2. Методика формирования оклада (должностного оклада) руководителя образовательного учреждения

2.1. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения формируется следующим образом:

$ДОР = (БДОпоВЭД \times Кко) \times Кс$, где:

ДОР — оклад (должностной оклад) руководителя учреждения;

БДОпоВЭД — базовый должностной оклад по виду экономической деятельности.

За основу берется должностной оклад в зависимости от вида экономической деятельности учреждения:

- для дошкольных образовательных учреждений базовым должностным окладом является должностной оклад воспитателя в размере 6 082,00 рублей;
- для общеобразовательных учреждений базовым должностным окладом является должностной оклад учителя в размере 6 250,00 рублей;
- для учреждений дополнительного образования детей базовым должностным окладом является должностной оклад педагога дополнительного образования в размере 5 921,00 рублей;

Кко – коэффициент кратности оклада.

Размеры коэффициентов кратности оклада для руководителей дошкольных образовательных учреждений:

- дошкольное образовательное учреждение с численностью свыше 300 воспитанников – 4,45;
- дошкольное образовательное учреждение с численностью от 150 до 299 воспитанников – 4,04;
- дошкольное образовательное учреждение с численностью до 149 воспитанников – 3,33;
- дошкольное образовательное учреждение с численностью до 149 воспитанников, осуществляющее образовательный и воспитательный процесс в 2х и более отдельно расположенных зданиях – 3,39.

Размеры коэффициентов кратности оклада для руководителей общеобразовательных учреждений:

- общеобразовательное учреждение с численностью свыше 700 обучающихся (воспитанников) – 5,87;
- общеобразовательное учреждение с численностью от 270 до 699 обучающихся (воспитанников) – 4,81;
- общеобразовательное учреждение с численностью от 150 до 269 обучающихся (воспитанников) – 4,0;
- общеобразовательное учреждение с численностью от 150 до 269 обучающихся (воспитанников), реализующее программы дошкольного образования в отдельно стоящих зданиях – 4,2;
- общеобразовательное учреждение с численностью от 100 до 149 обучающихся (воспитанников) – 3,9;
- общеобразовательное учреждение с численностью до 99 обучающихся (воспитанников) – 3,28.

Размеры коэффициентов кратности оклада для руководителей учреждений дополнительного образования:

- учреждение дополнительного образования с численностью свыше 1 000 обучающихся – 4,35;
- учреждение дополнительного образования с численностью до 999 обучающихся – 4,19.

Кс — коэффициент специфики работы.

Размеры коэффициента специфики работы:

- руководители образовательных организаций, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках Елизовского муниципального района – 1,25;
- руководители образовательных организаций, имеющих классы (группы) оздоровительной направленности для детей, нуждающихся в длительном лечении; классы (группы), структурные подразделения, организованные при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы; работающих в инновационном режиме федерального уровня – 1,20;
- руководители образовательных организаций, имеющих специальные (коррекционные, комбинированные, компенсирующие) классы (группы) для детей с ограниченными возможностями здоровья; работающих в инновационном режиме краевого уровня – 1,15.

При определении должностного оклада руководителя образовательного учреждения одновременно применяются два и более коэффициента специфики работы при наличии двух и более оснований.

Применение коэффициента специфики осуществляется на основании документов, подтверждающих наличие оснований для его установления.

При наступлении у руководителя учреждения права на изменение коэффициента специфики в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение повышающего коэффициента осуществляется со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

При расчете оклада (должностного оклада) руководителя вновь создаваемой образовательной организации численность обучающихся рассчитывается исходя из проектной мощности образовательного объекта, скорректированная на коэффициент 0,9.