

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 7 с. Снегуровка
(МБОУСОШ №7)

ПРИКАЗ

№ 222 - а

от 25.12. 2019 г.

Об утверждении Положений об оплате труда

На основании решения общего собрания работников МБОУСОШ № 7 от 04.12.2019 (протокол №5), Постановления Администрации Черниговского района от 19.11.2019 № **741-па** «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Черниговского муниципального района» и Постановления Администрации Черниговского района от 19.11.2019 года № **740-па** «Об утверждении примерного Положения об оплате труда педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Черниговского муниципального района»

Приказываю :

1. Отменить ранее действующее Положение об оплате труда работников МБОУСОШ №7 (утвержденное приказом № 137 от 07.11.2012 года).
2. Утвердить «Положение об оплате труда работников МБОУСОШ №» и «Положение об оплате труда педагогических работников МБОУСОШ №7».
3. Ввести в действие «Положение об оплате труда работников МБОУСОШ №7» и «Положение об оплате труда педагогических работников МБОУСОШ №7» с **01.01.2020г.**
4. Ознакомить всех работников учреждения с «Положением об оплате труда работников МБОУСОШ №» и с «Положением об оплате труда педагогических работников МБОУСОШ №7» под роспись.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

Семенкова С.В.

Приложение №1
Положению об оплате труда работников
МБОУСОШ №7
по виду экономической деятельности
«Образование» от 25.12..2019 N222-а

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 7 с. Снегуровка Черниговского района
(МБОУСОШ №7)

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда педагогических работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 с. Снегуровка Черниговского района (МБОУООШ №7) (далее- Положение) разработано в соответствии с

Постановлением Администрации Черниговского района от 19.11.2019 № 740-па «Об утверждении примерного Положения об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Черниговского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда педагогических работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 7 с. Снегуровка Черниговского района (МБОУСОШ №7);

порядок формирования фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 с. Снегуровка Черниговского района (МБОУООШ №7).

1.3. Заработная плата (оплата труда) педагогических работников школы (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.5. Оплата труда педагогических работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

1.6. Заработная плата педагогического работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

1.8. Размеры окладов педагогических работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников организаций, совершенствование систем оплаты рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

1.10. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ) и принятыми в соответствии с ней нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда педагогических работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- ЕКС;

- Положения;

- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.2. Оклады педагогических работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению настоящего положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию

повышающий коэффициент за специфику работы в организациях;

2.3.2 К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Высшее образование - 5%

первую - 10%;

высшую - 15%.

Звание «Заслуженный учитель» - 20%

2.3.3 К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организациях:

за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения - 15%;

за реализацию специальной (адаптированной) образовательной (г программы, в группах компенсационного обучения - 20%;

за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану - 20%.

2.3.4 «Учителям (имеющим высшее или среднее профессиональное образования по направлениям подготовки физика, математика) впервые прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо поселки городского типа Черниговского муниципального района установить доплату в виде ежемесячной денежной выплаты в размере 10 000,0 рублей в течении трех лет работы в общеобразовательной организации.»

2.3.5 При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада педагогического работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum M_n K,$$

где:

P_{op} - размер оклада педагогического работника; ¹

¹ у

Опкг - оклад педагогического работника по ПКГ; '

SUMnK - сумма повышающих коэффициентов. -

2.3.6. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

III Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих -коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

3.2. Педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплата педагогическим работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями" труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Педагогическим работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 20%;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за последующий год работы, но не свыше 30% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

3.6. Педагогическим работникам, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада педагогического работника по ПКГ с учетом фактической учебной нагрузки.

- 3.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.
- 3.8. За проверку тетрадей устанавливается ежемесячная денежная выплата, исходя из размера оклада педагогического работника (Pop), рассчитанного по п. 2.3.4. настоящего Примерного положения, с учетом фактической учебной нагрузки:
- 1-4 классы - 10%;
 - по математике - 10%;
 - по иностранному языку - 10%;
 - по русскому языку и литературе - 15%.

Выплата производится с учетом учебной нагрузки.

Размер доплат в классах с наполняемостью до 13 человек включительно, составит 50% от размера доплат установленных данным Положением.

- 3.9. За классное руководство одним классом устанавливается ежемесячная денежная выплата:

- в муниципальных общеобразовательных учреждениях, расположенных в городских населенных пунктах, с наполняемостью 25 человек и более в размере 2200 рублей;

- в муниципальных общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, наполняемостью 14 человек и более в размере 2200 рублей.

Если наполняемость обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу обучающихся.

IV Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации (для муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций).

Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;
- от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;
- свыше 10 лет - 10 процентов оклада.

Выплаты за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником (п. 16, п. 17

Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-

трудовых отношений).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения Управляющего совета образовательной организации (при наличии такого коллегиального органа управления в соответствии со статьей

25 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письмом Минобрнауки России от 22.10.2015 № 08-1729 «О направлении методических рекомендаций»).

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для районных муниципальных бюджетных учреждений):

Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

Оценку эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут включаться:

- Директор учреждения;
- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения;
- Лидер профсоюза учреждения;
- Заведующий хозяйством учреждения;
- Представитель работников учреждения (в общем не менее 5 человек).

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является директор учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Директор учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы

устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

V Порядок формирования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 1 января 2020 года должна составлять не менее 30 процентов.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) исходя из объема бюджетных ассигнований районного бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (для муниципальных бюджетных учреждений).

VI Оказание материальной помощи работникам учреждения

В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации, премирование в честь юбилейной даты.

Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
МБОУСОШ №7
по виду
экономической деятельности «Образование» от
25.12..2019 N222-a

**Размеры
базовых окладов по профессиональным квалификационным группам в
образовательных учреждениях
Черниговского муниципального района**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	10450
инструктор по труду	
инструктор по физической культуре	
музыкальный руководитель	
старший вожатый	
2 квалификационный уровень	11797
инструктор-методист	
концертмейстер	
педагог дополнительного образования	
педагог-организатор	
социальный педагог	
тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	13035
воспитатель	
методист	
педагог-психолог	
старший инструктор-методист	
старший педагог дополнительного образования	
старший тренер-преподаватель	
4 квалификационный уровень	13860
педагог-библиотекарь	
преподаватель	
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
руководитель физического воспитания	
старший воспитатель	
старший методист	
тьютор	
учитель	
учитель-дефектолог	
учитель-логопед (логопед)	

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 7 с. Снегуровка Черниговского района (МБОУСОШ №7)

I. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда педагогических работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 с. Снегуровка Черниговского района (МБОУСОШ №7) (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Черниговского района от 19.11.2019 № 741-па «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Черниговского муниципального района» :

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений Черниговского района, по виду экономической деятельности "Образование";

порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений за счет средств районного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. (Приложение №1).

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

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

1.6. Лица (за исключением медицинских работников) не имеющие специальной подготовки, установленной в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением базовых окладов (должностных окладов) в таких же размерах, как и работники, имеющие специальную подготовку. Условия достаточности практического опыта, а так же

критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемой в образовательном учреждении.

1.7. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.9. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Черниговского района о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Черниговского района;

перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Черниговского района;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры повышающих коэффициентов;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. (Приложение №1)

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.4. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = Op_{кг} + Op_{кг} \times ПК,$$

где:

Рор - размер оклада работника;
Опкг - оклад работника по ПКГ;
ПК - повышающий коэффициент.

2.3.8. Размеры повышающего коэффициента устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.3.7. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$\text{Рор} = \text{Опкг} + \text{Опкг} \times \text{SUMПК},$$

где:

Рор - размер оклада работника;
Опкг - оклад работника по ПКГ;
SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.8. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Черниговского района, утвержденными Администрацией Черниговского района.

2.5.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Администрации Черниговского района, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам аттестации рабочих мест.

Минимальная величина выплат не может быть менее 4% оклада.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

2.5.5. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждения, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в следующем порядке и размере:

районный коэффициент - 320процентов месячного заработка;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента);

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента).

2.5.6. Работникам учреждений устанавливается доплата за работу в муниципальных образовательных учреждениях (филиалах), расположенных в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада.

Педагогическим работникам устанавливается доплата за работу в муниципальных образовательных учреждениях (филиалах), расположенных в сельском населенном пункте, **в размере 25 процентов оклада с учетом учебной нагрузки.**

Если работник находится в трудовых отношениях по двум и более должностям, доплата за работу в сельской местности производится по всем должностям с учетом учебной нагрузки. Данный порядок распространяется на работников, работающих по совместительству.

2.5.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 150 ТК РФ](#), совмещении профессий (должностей) - [статьей 151 ТК РФ](#), сверхурочной работе - [статьей 152 ТК РФ](#), работе в выходные и нерабочие праздничные дни - [статьей 153 ТК РФ](#).

2.5.8. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со [статьей 154 ТК РФ](#).

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

2.5.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Черниговского района, утвержденными Администрацией Черниговского района.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по

ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.6.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;
- от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;
- свыше 10 лет - 10 процентов оклада.

Выплаты за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

2.6.1. 2.6.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для районных муниципальных бюджетных учреждений):

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

2.6.4. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

2.6.5. Оценку эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут включаться:

1. Директор учреждения;
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения;
3. Лидер профсоюза учреждения;
4. Заведующий хозяйством учреждения;
5. Представитель работников учреждения (в общем не менее 5 человек).

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является директор учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Директор учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.6.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества

работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2.6.7. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

III. Порядок формирования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 1 января 2015 года должна составлять не менее 30 процентов.

3.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) исходя из объема бюджетных ассигнований районного бюджета, поступающих от приносящей доход деятельности (для муниципальных бюджетных учреждений).

IV. Оказание материальной помощи работникам учреждения

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

4.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника

Приложение №4
к положению об оплате труда работников
МБОУСОШ №7, по виду экономической
деятельности «Образование»
от 25.12.2019 N 222-а

**Размеры
базовых окладов по профессиональным квалификационным группам в образовательных
учреждениях
Черниговского муниципального района**

Оклад (должностной)	Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)
------------------------	--------------------------	---------------------------------------

оклад) руб.		
1	2	3
Учебно-вспомогательный персонал		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
6214	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
Общепромышленные должности служащих первого уровня		
6325	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь учебной части
Общепромышленные должности служащих второго уровня		
6325	1 квалификационный уровень	заведующий хозяйством
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
7427	1 квалификационный уровень	специалист по охране труда, инженер,
8688	1 квалификационный уровень	бухгалтер
Младший обслуживающий персонал		
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня		
6125	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщик, дворник, кастаньяна, кладовщик, грузчик, рабочий по стирке и ремонту белья, оператор котельной, машинист котельной, подсобный рабочий кухни, дежурный
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня		
6380	1 квалификационный уровень	повар, водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, охранник