

Приложение № 6
к коллективному договору
Муниципального общеобразовательного учреждения –
Средняя общеобразовательная школа № 23 пос. Золотинка Нерюнгринского района
от «26» 04 2018 года.

Мнение учтено

Утверждено

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения – Средняя общеобразовательная школа № 23 пос. Золотинка Нерюнгринского района

Директор Муниципального общеобразовательного учреждения - Средняя общеобразовательная школа № 23 пос. Золотинка Нерюнгринского района


М.Н. Будина
« 26 » 04 2018 года



О.И. Андреева
« 26 » 04 2018 года

**Положение
об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения -
Средняя общеобразовательная школа № 23
пос. Золотинка Нерюнгринского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения – Средняя общеобразовательная школа № 23 пос. Золотинка Нерюнгринского района (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Указом Президента Республики Саха (Якутия) от 19.08.2011 № 868 «О мерах по поддержке учителей»;
- постановлениями Правительства Республики Саха (Якутия):
 - от 24.08.2011 № 413 «О мерах по поддержке учителей»;
 - от 29.09.2011 № 457 «Об увеличении бюджетных ассигнований на оплату труда работников республиканских государственных учреждений»;
 - от 28.12.2011 № 658 «О мерах по поддержке библиотечных и медицинских работников образовательных учреждений»;
 - от 30.12.2011 № 672 «О мерах по поддержке педагогических работников образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования»;
 - от 30.08.2012 № 383 «О мерах по реализации в 2012-2013 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29.08.2012 № 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы»;
 - от 02.10.2017 № 320 «О мерах по реализации в 2017-2018 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29.08.2012 № 1616 «О Концепции повышения заработной

платы работников бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы»;

от 02.10.2017 № 320 «О мерах по реализации в 2017-2018 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29.08.2012 № 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы»;

приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

от 06.10.2008 № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;

приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

от 24.11.2017 № 01-09/2409 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;

от 29.10.2012 № 01-16/4912 «О перечне типов образовательных учреждений общего образования»;

от 24.11.2017 № 01-09/2410 «Об утверждении перечня должностей, относимых к административно-управленческому персоналу государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;

приказом Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия) от 10.07.2017 № 01-07/1172 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Саха (Якутия)».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения – Средняя общеобразовательная школа № 23 пос. Золотинка Нерюнгринского района (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

повышающие коэффициенты к окладам;

виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

виды, критерии установления и размеры надбавок стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора;

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Перечень должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе:

1.4.1. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую

тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции директора, заместителей директора.

1.4.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должностям в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

1.4.3. Отнесение работников к профессионально-квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих производится в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп.

1.4.4. Отнесение работников к профессионально-квалификационным группам должностей медицинских работников производится в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер окладов, повышающих коэффициентов к окладам, надбавок стимулирующего и доплат компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения увеличивается в размерах:

1.7.1. Педагогических работников Учреждения общего образования с 1 сентября 2012 года на 23,3 процента, с 1 ноября 2012 года на 19,6 процентов, с 1 января 2013 года на 10,0 процентов, с 1 сентября 2013 года на 6,7 процентов, с 01 августа 2014 года на 5,8 процентов, с 01 октября 2017 года на 10,5 процентов.

1.7.2. Педагогических работников дошкольных групп Учреждения с 1 сентября 2012 года на 20,0 процентов, с 1 января 2013 года на 70,0 процентов, с 1 сентября 2013 года на 10,0 процентов, с 1 августа 2014 года на 5,8 процентов, с 1 октября 2017 года на 8,1 процентов.

1.7.3. Прочих работников, не указанных в подпунктах 1.7.1., 1.7.2. настоящего Положения, с 01 сентября 2012 года на 15,0 процентов, с 01 сентября 2013 года на 15,0 процентов, с 01 августа 2014 года на 5,8 процентов, 01 января 2018 года на 4,0 процента.

Дополнительные средства, предусмотренные пунктом 1.7. направляются на повышение заработной платы в следующем порядке:

- на увеличение окладов (должностных окладов) ставок заработной платы с 01 сентября 2012 года, с 01 сентября 2013 года в размере 6,6 процентов, с 01 августа 2014 года в размере 5,8 процентов, 01 октября 2017 года, с 01 января 2018 года;

- на обеспечение начисления месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за третий квартал предыдущего года, в соответствии с Республиканским (региональным) Соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2017 – 2019 годы от 26 апреля 2017 года;

- на увеличение фонда стимулирования работников до достижения его общего объема не менее 30 процентов средств, предусмотренных на оплаты труда, с учетом показателей эффективности их работы.

1.8. Средства, указанные в пункте 1.7. направляются в виде субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части начисления фонда оплаты труда.

1.9. В Учреждении применяется отраслевая система оплаты труда.

1.10. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из размера субсидий, предоставленных Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются директором Учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников Учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 процентов.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала на основе профессионально-квалификационных групп

2.1. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессионально-квалификационным группам (ПКГ) в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению:

Профессиональные квалификационные группы	Размер (должностного оклада), руб. с 01.08.2014 по 30.09.2017	Размер (должностного оклада), руб. с 01.10.2017 по 31.12.2017	Размер (должностного оклада), руб. с 01.01.2018
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	3069	3069	3192
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	3582	3582	3725
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	4200	4402	4402
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	5370	5370	5370

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены:

а) повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень;
- повышающий коэффициент за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения);
- повышающий коэффициент молодым специалистам - педагогическим работникам.

б) надбавка за стаж работы педагогическим работникам.

2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника с учетом учебной нагрузки на повышающий коэффициент.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.5. Размер повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливается всем педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

2.6. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационный уровень устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	-
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	-
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,05
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

2.7. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности, за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

1	За наличие ученой степени:	
1.1	кандидата наук	0,15
1.2	доктора наук	0,30
2	Почетное звание	0,20
3	Профессиональные знаки отличия	0,10
4	Отраслевой (ведомственный) знак отличия	0,10
5	За квалификационную категорию:	
5.1.	педагогическим работникам*	
	<i>соответствие занимаемой должности</i>	0,20
	<i>вторая квалификационная категория</i>	0,20
	<i>первая квалификационная категория</i>	0,45
	<i>высшая квалификационная категория</i>	0,75
5.2.	педагогическим работникам (кроме работников, указанных в пункте 5.1.)	
	соответствие занимаемой должности	0,10

	вторая квалификационная категория	0,10
	первая квалификационная категория	0,20
	высшая квалификационная категория	0,30

* в соответствии с перечнем типов образовательных учреждений общего образования, утвержденным приказом Министерства образования Республики Саха (Якутия) от 29.10.2012 № 1-16/4912 «О перечне типов образовательных учреждений общего образования».

2.8. Повышающий коэффициент за педагогический стаж педагогическим работникам * устанавливается в следующих размерах:

Педагогический стаж:	Размер повышающего коэффициента
От 0 до 5 лет	0,10
От 5 до 10 лет	0,15
От 10 до 15 лет	0,20
Свыше 15 лет	0,25

* в соответствии с перечнем типов образовательных учреждений общего образования, утвержденным приказом Министерства образования Республики Саха (Якутия) от 29.10.2012 № 1-16/4912 «О перечне типов образовательных учреждений общего образования».

2.9. В педагогический стаж для назначения выплаты засчитываются все периоды педагогической деятельности в системе образования.

2.10. Повышающий коэффициент молодым специалистам - педагогическим работникам Учреждения, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере 0,20.

Выплата повышающего коэффициента молодым специалистам - педагогическим работникам прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

В соответствии с перечнем типов образовательных учреждений общего образования, утвержденным приказом Министерства образования Республики Саха (Якутия) от 29.10.2012 № 01-16/4912 «О перечне типов образовательных учреждений общего образования».

2.11. Повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению) педагогическим работникам устанавливается в следующем размере:

- 1) реализующим образовательные программы дошкольного образования – до 0,90;
- 2) реализующим образовательные программы общего образования – до 0,15.

2.12. При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

2.13. Лицам, имеющим одновременно почетные звания, профессиональные знаки отличия и ученую степень, повышающие коэффициенты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

2.14. Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

2.14. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.15. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

За выслугу лет:	
-----------------	--

от 2 до 5 лет	до 0,10
от 5 до 10 лет	до 0,15
от 10 до 15 лет	до 0,20
свыше 15 лет	до 0,30

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды в данной должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

2.16. Размеры окладов, надбавок за квалификационную категорию, за ученую степень, почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия для медицинских работников устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичной категории работников учреждений здравоохранения.

Оплата труда медицинских работников включает в себя:

- размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характер.

Размеры должностных окладов медицинских работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и приказа Министерства здравоохранения РФ от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению:

№	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Размер окладов с 01.10.2017
1.	ПКГ «Средний медицинский персонал»	
1.1.	1 квалификационный уровень	5255
	Инструктор по гигиеническому воспитанию	

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников Учреждения исходя из субсидии, предоставленных в установленном порядке.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в процентах или абсолютных значениях.

Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за квалификационную категорию;
- 2) надбавка по структурному подразделению;
- 3) надбавка за выслугу лет (за продолжительность непрерывной работы по специальности);
- 4) ежемесячная денежная выплата стимулирующего характера;
- 5) премиальные выплаты по итогам года оценки деятельности учреждения;
- 6) надбавки в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного профсоюзного органа:
 - надбавка за почетное звание;
 - надбавка за ученую степень;
 - персональная надбавка.

Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

№ п/п	Наименование категории	Процент надбавки к должностному окладу

1	за вторую квалификационную категорию	5
2	за первую квалификационную категорию	10
3	за высшую квалификационную категорию	15

Надбавка за выслугу лет (за продолжительность непрерывной работы по специальности) устанавливается за наличие первых трех лет в размере 10 процентов и за последующие два года непрерывной работы в размере 5 процентов, но не выше 15 процентов:

Медицинский стаж	Размер повышающего коэффициента
от 3 до 5 лет	0,10
от 5 лет и свыше	0,15

2.17. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.18. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.19. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.20. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.21. В целях поощрения работников выплачиваются надбавки стимулирующего характера и премии, предусмотренные в Положении о премировании и в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада) руб.	
	С 01.08.2014 по 31.12.2017	С 01 января 2018 года
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	2556	2658
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2942	3060

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	3709	3857
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	4857	5051

3.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах к окладу:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	-
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06

3.3. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения).

3.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

3.5. Повышающие коэффициенты к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих в следующих размерах к окладу:

За выслугу лет:	
от 2 до 5 лет	до 0,10
от 5 до 10 лет	до 0,15
от 10 до 15 лет	до 0,20
свыше 15 лет	до 0,30

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

3.6. Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в размере до 0,1.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.8. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.10. В целях поощрения работников выплачиваются надбавки стимулирующего характера и премии, предусмотренные в Положении о премировании и в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада), руб.	
	С 01 августа 2014 года	С 01 января 2018 года
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	2302	2394
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	2556	2658

4.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	-
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,12

4.3. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения).

4.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по решению директора Учреждения работникам, привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ, согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 2,0.

4.5.1. Повышающий коэффициент по Учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается работникам в размере 0,1.

4.6. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.8. В целях поощрения работникам выплачиваются надбавки стимулирующего характера и премии, предусмотренные в Положении о премировании и в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора

5.1. Заработная плата директора учреждения состоит:

- по отраслевой системе оплаты труда - из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и надбавок стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала Учреждения и составляет до 2-х размеров средней заработной платы с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

5.3. К основному персоналу Учреждения относятся учителя, воспитатели (включая старшего) Приложение № 2 к настоящему Положению.

5.4. При расчете средней заработной платы основного персонала по отраслевой системе оплаты труда для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, надбавки стимулирующего характера, премии, материальная помощь работникам.

5.5. Расчет средней заработной платы основного персонала Учреждения осуществляется на основе тарификации по состоянию на начало учебного года.

5.6. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к окладу на сумму численности работников основного персонала Учреждения по тарификации на 01 сентября текущего года.

5.7. При определении численности работников основного персонала Учреждения учитывается численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, и численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

5.8. Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной ставке (имеющий недельную нагрузку более нормы часов за ставку, или оформленный в учреждении как

внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5.9. Работник, работающий в Учреждении на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором, (имеющий недельную нагрузку менее нормы часов за ставку, либо принятый на неполную ставку) в численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально рабочему времени установленному для него трудовым договором.

5.10. В случае изменений средней заработной платы основного персонала в связи с внесением изменений в настоящее Положение производится корректировка оклада директора.

5.11. Кратность должностного оклада директора Учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	до 2,0
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	до 1,75
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	до 1,50
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	до 1,25

Группа оплаты труда директора устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.12. Размеры окладов заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора.

5.13. Стимулирование директора и заместителей директор Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в размере 2% средств субсидии, предусмотренной на оплату труда работников Учреждения.

5.14. Размеры стимулирующих выплат и премирования директора, порядок и критерии их выплат устанавливаются муниципальными нормативными правовыми актами и утверждаются Муниципальным казенным учреждением Управление образования Нерюнгринского района.

5.15. Размеры стимулирующих надбавок и премирования заместителей директора, порядок и критерии их выплат устанавливаются в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными настоящим Положением и локальными нормативными актами Учреждения и утверждаются Муниципальным казенным учреждением Управление образования Нерюнгринского района.

5.16. Размеры надбавок стимулирующего характера, премий заместителей директора Учреждения утверждаются Муниципальным казенным учреждением Управление образования Нерюнгринского района.

5.17. В случае наличия у директора установленной учредителем педагогической нагрузки или дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства и (или) совмещения должностей, то по совмещаемым должностям применяются нормы локального акта Учреждения, регламентирующие выплаты стимулирующего характера.

5.18. С 01 января 2017 года предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей Учреждения, формируемой из всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) составляет:

- для директора Учреждения в кратности до 4;
- для заместителей директора в кратности до 3,6;

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников.

Размеры компенсационных выплат работникам указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

6.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на 01 сентября на основании итогов специальной оценки условий труда рабочего места. Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.6. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- одинарную дневную ставку сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и двойную дневную ставку сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарную часть оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и двойную часть оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Порядок и условия стимулирования работников Учреждения

7.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется фонд стимулирования в размере не менее 30 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

7.2. Объем фонда стимулирования формируется Учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда стимулирования отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

7.3. Орган управления образованием доводит средства субсидии, предусмотренные на стимулирование работников Учреждений.

7.4. Расходование средств стимулирующего фонда в Учреждении осуществляется на основании положения, утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения - Управляющим Советом Учреждения.

7.5. В случае наличия у работника установленной директором Учреждения дополнительной педагогической нагрузки или дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства и (или) совмещения должностей, то по совмещаемым должностям применяются нормы локального акта Учреждения, регламентирующие выплаты стимулирующего характера.

8. Порядок и условия премирования работников Учреждения

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении установлены следующие виды премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2. Фонд премирования складывается за счет экономии фонда оплаты труда.

8.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения, согласованного с профсоюзной организацией Учреждения (приложение к коллективному договору).

8.4. Премирование работников осуществляется в пределах средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, предоставленной Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

8.5. При премировании по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

8.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.7. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В Нерюнгринском районе применяются:

- районный коэффициент - 1,7;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Работникам учреждения, полностью отработавшим норму времени и выполнившим нормы труда (должностные обязанности), начисление заработной платы (без учета доплат за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) производится в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по РС (Я) за 3 квартал предыдущего года, в соответствии с Дополнительным соглашением к Республиканскому (региональному) соглашению о взаимодействии в области социально – трудовых отношений в РС (Я) между Правительством РС (Я), Федерацией профсоюзов РС (Я) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей РС (Я)» на 2017-2019 годы» от 26 апреля 2017 г.

Приложение № 1

Размеры компенсационных выплат (при отраслевой системе оплаты труда)

Наименование	Размер коэффициента
1. Коэффициент за специфику работы:	
1. Учителям и другим педагогическим работникам за обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,20
2. Работа в режиме эксперимента	0,05-0,15
II. Коэффициенты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников	
1. За классное руководство: - 1-4 классов - 5-11 классов общеобразовательных учреждений	0,15 0,20
В классах с количеством учащихся менее половины нормы, установленной нормативами финансирования, утвержденными постановлением Правительства РС (Я), оплата за классное руководство производится в размере 50%	
2. За проверку тетрадей: Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей от установленного оклада Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: - по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике - по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению	0,15 0,15 0,10
В классах с количеством учащихся менее половины нормы, установленной нормативами финансирования, утвержденными постановлением Правительства РС (Я), оплата за проверку тетрадей производится в размере 50%.	
3. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами (лабораториями) и паспортизированными музеями: - в школах и школах-интернатах из расчета: до 10 классов - за 8 паспортизированных кабинетов; от 11 до 20 классов - за 13 паспортизированных кабинетов; - за заведование учебными мастерскими; - при наличии комбинированных мастерских.	0,05-0,15 0,10-0,25 0,25-0,35
4. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями)	0,05-0,15
5. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов комплектов: до 10 классов от 10 до 19	0,25 0,50
6. Педагогам-библиотекарям, библиотекарям, учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества классов в школах, школах-интернатах: до 11 классов от 12 до 22 классов	0,10 0,15
7. Помощникам воспитателей дошкольных групп за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, привитие им санитарно-гигиенических навыков	до 0,30

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», для определения размеров должностного оклада директора Учреждения

учитель,
воспитатель (включая старшего)

**Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих, привлекаемых
для выполнения важных и ответственных работ**

Слесарь-сантехник,
слесарь-электрик,
повар

Примечание:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, выполняющие работы высшей сложности, постоянно занятые на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда директора Учреждения

1. Объемные показатели

1.1. По объемным показателям для установления кратности должностного оклада директора Учреждения установлено четыре группы по оплате их труда.

1.2. Отнесение Учреждения к одной из четырех групп по оплате труда директора производится по сумме баллов после оценки сложности руководства Учреждением по следующим показателям:

Объемные показатели и количество баллов

Показатели	Условия	Количество баллов	Количество Условий (обучающихся, воспитанников, работников, групп, пр.)	Итого баллов
1	2	3	4	5
Образовательные учреждения				
1. Количество обучающихся:				
1.1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающего (воспитанника)	0,3		
1.2. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета на группу	10		
2. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1		
	дополнительного за каждого работника, имеющего:			
	первую квалификационную категорию	0,5		
	высшую квалификационную категорию	1		
3. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10		
4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15		
5. Наличие собственного	за каждый вид	15		

оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой				
6. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5		
7. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	15		
8. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1		

2. Порядок отнесения к группам по оплате труда директора

2.1. Группа по оплате труда директора Учреждения определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе 1, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) Учреждения определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на 1 сентября.

2.4. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных группах принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы "Объемные показатели и количество баллов" при установлении суммы баллов в дошкольных группах Учреждения применяется только в отношении

количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

2.5. За директором Учреждения, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда директора, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Муниципальное казенное учреждение Управление образования Нерюнгринского района вправе относить Учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

**3. Группы по оплате труда для директора Учреждения
(в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)**

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда директора (от суммы баллов)			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Профессиональные квалификационные группы

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-логопед

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Секретарь

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Лаборант, техник ЭВМ, техник-программист
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Документовед, специалист в сфере закупок

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий кухни.

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Повар, слесарь-сантехник, электрик

4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в муниципальных образовательных учреждениях)

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию