|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО |  УТВЕРЖДЕНО |
| Собранием трудового коллектива от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | приказом МБОУ СОШ с.Бриаканот директор школы\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Ходкевич |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Бриакан муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края**

**Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работниковмуниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Бриакан муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 года №222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 года №103 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением главы муниципального района имени Полины Осипенко от 22.08.2008 №132 «О введении новых систем оплаты труда муниципальных учреждений района имени Полины Осипенко», постановлением главы муниципального района имени Полины Осипенко от 03.02.2009г. №13 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, методических служб, оплата труда работников которых осуществлялась по ЕТС, новой системы оплаты труда работников».

2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Бриакан муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края (далее - Учреждение) **за счет средств краевого бюджета, местного бюджета и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности,** установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета *(местного бюджета)* и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников краевых государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

6. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

 7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, дополнительными соглашениями к трудовым договорам работников, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

**Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

**I. Основные условия оплаты труда работников**

1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года № 11731; Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, № 11858; Российская газета, 2008, 04 июля);

-от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008, 02 июля);

- от 26 ноября 2008года № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с базовыми окладами по ПКГ, постановлением главы муниципального района имени Полины Осипенко от 22.08.2008 №132 «О введении новых систем оплаты труда муниципальных учреждений района имени Полины Осипенко», постановлением главы муниципального района имени Полины Осипенко от 03.02.2009г. №13 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, методических служб, оплата труда работников которых осуществлялась по ЕТС, новой системы оплаты труда работников» на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, постановлением Правительства Хабаровского края от 30.12.2011 №466-пр «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Хабаровского края» (базовые оклады). Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";

- к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности;

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);

- персональный повышающий коэффициент,

-повышающий коэффициент по занимаемой должности.

1.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (за исключением повышающего коэффициента по занимаемой должности) не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается на основе дифференциации трудовых функций по типовым должностям, отнесенным к одноименным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. Выплаты по повышающим коэффициентам по занимаемой должности устанавливаются в пределах средств краевого бюджета на планируемый период. Повышающий коэффициент по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, применяемый при исчислении заработной платы.

Рекомендуемый размер повышающего кэффициента по должности «учитель» 1,25.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

1.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам Учреждения, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания;

1.6. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, составляет 0,25.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении, устанавливаемых работникам Учреждения, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

1.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику Учреждения 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 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

* 1. 1.9. Выплаты компенсационного характера (раздел X настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с постановлением главы муниципального района имени Полины Осипенко от 22.08.2008г. №133 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района имени Полины Осипенко и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района».

1.10. Выплаты стимулирующего характера, критерии и Порядок их установления (раздел XI настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях образования муниципального района им.П.Осипенко, утвержденным постановлением Главы муниципального района им.П.Осипенко от 22.08. 2008 года №134 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях образования района им.П.Осипенко и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях образования района» » (аналогично постановлению 179-пр).

1.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника Учреждения, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.12. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.13. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

**II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников** (для школы-интерната)

2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ педагогических работников составляют:

1 квалификационный уровень – 3960 рублей;

2 квалификационный уровень – 4180 рублей;

3 квалификационный уровень – 4510 рублей;

4 квалификационный уровень – 4730 рублей.

2.3. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;

- за специфику работы в отдельном учреждении;

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки.

2.5. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.6. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы0, который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки края, а других работников, ведущих её помимо основной работы ( включая заместителей руководителя) – самим учреждением. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Министерства образования и науки края.

2.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда определяются путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

**II. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 3410 рублей;

по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень – 3200 рублей;

2 квалификационный уровень – 3300 рублей.

3.3. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении;

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

**III. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных**

**подразделений**

4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений Учреждения составляют:

1 квалификационный уровень – 5060 рублей;

2 квалификационный уровень – 5280 рублей.

4.3. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;

- за специфику работы в отдельном учреждении;

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

**VI. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих**

**профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

6.1. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» составляют:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень – 2500 рублей;

2 квалификационный уровень – 2760 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень – 2820 рублей;

2 квалификационный уровень – 3240 рублей;

3 квалификационный уровень – 3540 рублей;

4 квалификационный уровень – 4658 рублей.

6.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении;

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовымисредствами).

**VII. Порядок и условия оплаты труда библиотекаря**

7.1. Должность библиотекаря в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» включена в профессиональную квалификационную группу «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена».

7.2. Размеры должностного оклада по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» составляет 3600 рублей;

7.3. К должностному окладу библиотекаря устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;

- за специфику работы в отдельном учреждении;

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

**IX. Условия оплаты труда директора и его заместителей**

9.1. Заработная плата директора Учреждения (далее – директор), его заместителей состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад директора определяется трудовым договором. Размер должностного оклада директора устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

9.3. С учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда размер должностного оклада руководителя учреждения может составлять:

в учреждениях, относящихся к первой группе по оплате труда руководителей, - до 3-х размеров средней заработной платы;

в учреждениях, относящихся ко второй группе по оплате труда руководителей, - до 2,5 размеров средней заработной платы;

в учреждениях, относящихся к третьей группе по оплате труда руководителей, - до 2-х размеров средней заработной платы;

в учреждениях, относящихся к четвертой группе по оплате труда руководителей, - до 1,5 размера средней заработной платы.

9.4. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителя осуществляется отделом образования муниципального района им.П.Осипенко в соответствии с Объемными показателями деятельности образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, в соответствии с приложением 3 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденному приказом отдела образования от 02.04.2009г № 65.

9.5. Размер средней заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Хабаровского края, утвержденным постановлением главы муниципального района им.П.Осипенко от16.02.2008 года №18 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения образования муниципального района им.П.Осипенко».

При расчете средней заработной платы работников основного персонала:

- учитываются выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам заработной платы;

- не учитываются выплаты за стаж работы в учреждениях образования.

Перечень должностей, профессий работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, утвержден приказом отдела образования от 02.04.2009 № 65 .

9.6. Размер должностного оклада директора, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются его учредителем.

9.7. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются учреждением в размере на 10 – 30 процентов ниже оклада директора.

9.8. К установленным должностным окладам директора, его заместителей устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный», персональный повышающий коэффициент.

9.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с разделами X, XI настоящего Положения.

**X. Порядок и условия установления выплат компенсационного**

**характера**

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

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными 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, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района им.П.Осипенко, утвержденными постановлением Главы муниципального района им.П.Осипенко от 22.08.2008 года №133 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района им.П.Осипенко и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района» (аналогично постановлению 178-пр).

10.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж, в северных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

10.3. Выплата работникам, 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 и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». **Установление выплат производится по результатам аттестации рабочих мест.**

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникамУчреждения, получавшим ее ранее. При этом директор Учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.4. К заработной плате работников в соответствии постановлением главы муниципального района имени Полины Осипенко от 22.08.2008 №132 «О введении новых систем оплаты труда муниципальных учреждений района имени Полины Осипенко», постановлением главы муниципального района имени Полины Осипенко от 03.02.2009г. №13 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, методических служб, оплата труда работников которых осуществлялась по ЕТС, новой системы оплаты труда работников» применяются:

- районные коэффициенты за работу в северных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в северных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

10.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

10.6. Размер доплаты 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.

 10.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственную связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, Положением о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, утвержденным приказом директора с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами.

10.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

**Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.**

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда 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, установленной работнику.

10.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**XI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего**

**характера**

11.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда.

11.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования;

- надбавка молодому специалисту;

- выплаты за классность (для водителей);

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

11.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, Положением об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, Положением о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, утвержденным приказом директора с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы (приложение № 3 к настоящему Положению).

11.4. Размер надбавки молодому специалисту составляет **35** процентов ставки заработной платы.

(молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания учебного заведения на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях).

11.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

11.6. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

**XII. Другие вопросы оплаты труда**

12.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором.

12.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом Учреждения.

12.3. Из фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь.

 12.4. Порядок и размеры выплаты материальной помощи работникам Учреждения устанавливаются Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи, утвержденным приказом директора с учетом мнения собрания трудового коллектива.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

12.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора Учреждения, но не более чем должностной оклад директора Учреждения.

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

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Бриакан муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края

утвержденному приказом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**Размеры**

**повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),**

**ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Бриакан муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели квалификации | Специалисты | Заместители руководителя, главный бухгалтер |
| Высшая квалификационная категория | 0,75 | 0,1 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 | - |
| Вторая квалификационная категория | 0,10 | - |
| Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников – профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности | 0,1 | 0,1 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Бриакан муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края,

 утвержденному приказом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от \_ \_\_\_2010 г. № \_\_\_\_\_

**Размеры**

**повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы работникам муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Бриакан муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели специфики работы | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:педагогическим работникам и другим специалистам | 0,2 |
| 2. | За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности: специалистам | 0,25 |
| 3. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 0,2 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Бриакан муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края,

утвержденному приказом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от \_\_ \_\_2010 г. № \_\_\_\_\_

**Положение**

**о порядке установления и размерах надбавок за стаж**

**непрерывной работы в учреждениях системы образования работникам муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Бриакан муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования (далее – надбавка) работникам муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Бриакан муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края.

1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в учреждениях системы образования, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

от 1 до 5 лет –10 процентов;

от 5 до 10 лет – 20 процентов;

свыше 10 лет – 30 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I – IV классов) при стаже непрерывной работы:

до 2 лет – 15 процентов;

от 2 до 5 лет – 20 процентов;

от 5 до 10 лет – 25 процентов;

свыше 10 лет – 35 процентов.

1.2.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

до 5 лет – 20 процентов;

свыше 5 лет – 35 процентов.

1.2.4. Другим работникам учреждения при стаже непрерывной работы:

до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.4. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам краевых государственных образовательных учреждений осуществляется за счет средств краевого бюджета.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки**

2.1. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждениях системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приложениями № 5, 6 к Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94 (с изменениями и дополнениями).

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.4. При увольнении из учреждения по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое учреждение системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждения системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией учреждения системы образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

**3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки**

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

**4. Порядок начисления и выплаты надбавки**

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленной на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

**5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение**

**установленного порядка начисления надбавки**

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителя Учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.