

Согласовано
Председатель профкома:
Данилова О.Н.
Протокол № 1 от 09.01.2018 года

Утверждаю
Директор школы:
Голубева К.Н.
Приказ № 2 от 09.01.2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Хитровщинская средняя общеобразовательная школа

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Хитровщинская средняя общеобразовательная школа (далее – Положение, Организация), разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Кимовский район от 15.12.2017 № 1855 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Кимовский район от 27.06.2014 № 1076 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Кимовский район, осуществляющих образовательную деятельность» в целях определения условий и порядка оплаты труда работников образовательной Организации и включает в себя:

размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее - ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам; условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

условия осуществления выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

другие вопросы оплаты труда.

2. Положение распространяется на всех работников образовательной Организации.

3. Оплата труда работников в Организации формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда платы, установленной на территории Тульской области.

6. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном законодательством для соответствующих отраслей.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится

пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Оплата труда работников Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

10. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5146,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6006,0
2 квалификационный уровень	6307,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	9288,0
2 квалификационный уровень	9752,0
3 квалификационный уровень	10031,0
4 квалификационный уровень	10216,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	10806,0
2 квалификационный уровень	11346,0
3 квалификационный уровень	11671,0

Должностной оклад заместителя руководителя Организации рекомендуется устанавливать на 10 процентов ниже оклада руководителя.

Должностной оклад, ставка работников образования Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

11. Работникам образования Организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 11-13 настоящего Положения.

12. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам образования, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

13. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Организации не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к (должностному окладу, ставке - до 3,0.

14. С учетом условий труда работникам образования Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

15. Работникам образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

16. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5146,0
2 квалификационный уровень	5404,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	6006,0
2 квалификационный уровень	6307,0
3 квалификационный уровень	6607,0
4 квалификационный уровень	6907,0
5 квалификационный уровень	7208,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	8577,0
2 квалификационный уровень	9006,0
3 квалификационный уровень	9435,0
4 квалификационный уровень	9864,0
5 квалификационный уровень	10293,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности	

служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	10293,0
2 квалификационный уровень	10806,0
3 квалификационный уровень	11320,0

17. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности	Размер окладов, рублей
Заведующий библиотекой, читальным залом, начальник отдела	10293,0
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист в сфере закупок	8577,0

18. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

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

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 18 - 20 настоящего Положения.

19. Повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам, занимающим должности служащих, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

20. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 3,0.

21. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

22. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

23. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2001 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетрасловых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общетрасловые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4303,0
2 квалификационный уровень	4508,0
ПКГ «Общетрасловые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5005,0
2 квалификационный уровень	6102,0
3 квалификационный уровень	6706,0
4 квалификационный уровень	8048,0

24. Работникам Организации, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по Организации.

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 24- 26 настоящего Положения.

25. Повышающий коэффициент к окладу по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

26. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

27. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

28. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

29. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на 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, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных

30. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Организации, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке 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 указанная выплата не производится.

31. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством».

33. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

35. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Организации в отношении конкретного работника в форме доплат или повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке.

36. Виды выплат и размер доплаты компенсационного характера:

№ п/п	Виды выплат / категории работников /	Размер доплаты, повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке
1.	Выплаты работникам за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время в период с 22 часов до 6 часов /сторожа /	50 %
2.	<p>Выплаты за работу не входящую в должностные обязанности:</p> <p>за проверку письменных работ /педагогические работники /</p> <p>учителям начальных классов</p> <p>учителям русского языка, литературы</p> <p>учителям математики</p> <p>учителям иностранного языка, физики, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ, технологии (устанавливаются с учетом наполняемости классов и учебной нагрузки)</p> <p>за классное руководство/педагогические работники/ (устанавливаются с учётом наполняемости классов)</p> <p>за заведование учебными кабинетами /педагогические работники /</p> <p>за заведование учебно-опытным участком /педагогические работники /</p> <p>за работу с детьми из социально неблагополучных семей; за работу по охране прав детства и организацию службы медиации /педагогические работники /</p> <p>за организацию трудового обучения, общественно-полезного труда /педагогические работники/</p> <p>за работу с библиотечным фондом учреждения /педагогические работники/</p> <p>за работу по организации делопроизводства в Организации /работники Организации/</p> <p>за работу руководителя школьного и городского</p>	<p>до 10%</p> <p>до 15 %</p> <p>до 12 %</p> <p>до 10 %</p> <p>до 15%</p> <p>до 20 %</p> <p>до 20 %</p> <p>до 25 %</p> <p>до 20%</p> <p>до 40%</p> <p>до 20%</p>

методического объединения / педагогические работники	
за работу по взаимодействию с учреждением социальной защиты, пенсионным фондом /работники Организации /	до 20 %
за работу с сайтом учреждения, его обновление, сдачу отчётов по обновлению сайта в соответствии с требованиями; работу с электронной почтой /педагогические работники/	до 40 %
за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета школы/ педагогические работники/	до 15 %
за организацию подвоза детей на школьном транспорте и обеспечение безопасности / работники Организации/	до 40 %
за выполнение функций лаборанта /работники Организации/	до 10 %
за обслуживание школьных компьютеров /работники Организации/	до 20%
за выполнение функций администратора электронного журнала /педагогические работники /	до 40%
за работу с химическими реактивами /учитель химии /	за 8 класс – 4% за 9 класс – 8 %
за организацию внеклассной, спортивно-оздоровительной работы, крупных общешкольных мероприятий /педагогические работники /	до 30%
за организацию свободного времени обучающихся, пользующихся подвозом на школьном транспорте	до 25 %
за подготовку и реализацию дополнительных проектов (экскурсионных, индивидуальных итоговых учебных проектов обучающихся, социальных проектов, др.) /педагогические работники/	до 30%
за организацию (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся /педагогические работники /	до 25%
за реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся /педагогические работники /	до 20 %
за участие и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах и др. /педагогические работники/	до 20%

за участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы /педагогические работники/	до 30%
за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.)	до 40%
за организацию летнего отдыха и оздоровления обучающихся	до 40%

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

37. В целях поощрения работников (за исключением руководителя) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Организации.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Организаций осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

38. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

39. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;
организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;
непосредственное участие в реализации национальных проектов.

5. Другие вопросы оплаты труда

41. Работникам Организации, в т.ч. заместителю руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Организации.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

42. Работникам Организации, в т.ч. заместителю руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

43. Педагогическим работникам, заместителю руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области «Об образовании».

Педагогическим работникам, заместителю руководителя указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации.

44. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

6. Условия снижения и прекращения выплат

45. Работникам Организации размер персонального повышающего коэффициента, компенсационных выплат к должностному окладу, ставке снижается в случаях:

- нарушения Устава Организации;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения должностной инструкции;
- нарушения коллективного трудового договора;

- нарушения прав и свобод обучающихся, работников и родителей (законных представителей) обучающихся Организации;
- нарушений и упущений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах и т.д.;
- невыполнения или ненадлежащего исполнения приказов и распоряжений;
- обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.