

Принято на производственном

совещании

Утверждаю

Приказ № 34 от 07.08.2013

07.08.2013

Директор школы

Н.А.Ковчуг

**Положение
о системе оплаты труда работников МКОУ «Аянкинская средняя школа» Пенжинск
ого муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение включает в себя:

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

2) перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств районного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

3) условия оплаты труда руководителей образовательного учреждения Пенжинского района (далее - учреждения), заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров.

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

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим положением;
- 5) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим положением;
- 6) мнения представительного органа работников.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

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

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

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

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемый учреждениям районным бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.8. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований районного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств районного бюджета.

При этом, в первую очередь, должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Администрации Пенжинского муниципального района на соответствующий период.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда учреждения и перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливаются распоряжением главы Администрации Пенжинского муниципального района.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений по ПКГ по должностям служащих и профессиям рабочих

2.1. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) руководящих и педагогических работников учреждений, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников учреждений, определяется путем применения повышающих коэффициентов к основному должностному окладу (основной ставке заработной платы).

2.3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста, специфики работы устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы) формирует оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) руководящих и педагогических работников, который применяется при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

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

2.6. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей,

главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.5. Администрация Пенжинского муниципального района устанавливает руководителю учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.6. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для руководителя учреждения Администрацией Пенжинского муниципального района в пределах средств на оплату труда, утвержденных в районном

бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

3.7. Администрация Пенжинского муниципального района вправе централизовать на эти цели до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждений с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Размеры и условия выплат, указанных в части 4.2 настоящего раздела, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам учреждений на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом работодатели принимают меры по разработке и реализации плана мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

Если по результатам аттестации рабочих мест подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, компенсации работникам не устанавливаются и осуществление повышенной оплаты труда не производится.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

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

5.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.1 настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Администрацией Пенжинского муниципального района, в пределах средств на оплату труда, утвержденных в районном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

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

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

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

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

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества

лет, проработанных в учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Примерному положению.

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

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

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

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке

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

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

- 1) премия за повышение показателей здоровья учащихся.
- 2) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год*;
- 4) премия за образцовое качество выполняемых работ.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 5.6 настоящего раздела, определяются с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, утверждаемых Администрацией Пенжинского муниципального района в отношении учреждений.

Размеры выплат стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

1) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

2) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;

2) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.9. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

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

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

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

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

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

5.13. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

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

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

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

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

1. 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

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

работников образовательного

учреждения

Размеры

основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы)
работников образовательного учреждения,

1. Размеры основных окладов (основных должностных
окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждения,

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

с 1 января 2013 года
по 31 марта 2013 года

с 1 апреля
2013 года

Должности, отнесенные к ПКГ
должностей работников учебно-
вспомогательного персонала пер-
вого уровня

2656 - 3456 рублей

2803 -3647 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ
должностей работников учебно-
вспомогательного персонала вто-
рого уровня

2937-4177 рублей

3099 - 4407 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ
должностей педагогических ра-
ботников

3615-4798 рублей

3814-5062 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ
должностей руководителей струк-
турных подразделений

6461 -7102 рублей

6817-7493 рублей

2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации о

с 1 января 2013 года
по 31 марта 2013 года

с 1 апреля
2013 года

Должности, отнесенные к ПКГ
«Общепрофессиональные должности

2656 - 3260 рублей

2803 - 3440 рублей

служащих первого уровня»

Должности, отнесенные к ПКГ
«Общепромышленные должности
служащих второго уровня»

2926 - 5544 рублей

3087-5849 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ
«Общепромышленные должности
служащих третьего уровня»

3965-6461 рублей

4184-6817 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ
«Общепрофессиональные должности
служащих четвертого уровня»

3965 - 7834 рублей

4184-8265 рублей

3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «О квалификационных группах общепрофессиональных работников»:

с 1 января 2013 года
по 31 марта 2013 года

с 1 апреля
2013 года

Должности, отнесенные к ПКГ
«Общепрофессиональные профессии ра-
бочих первого уровня»

2491-2656 рублей

2629-2803 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ
«Общепрофессиональные профессии ра-
бочих второго уровня»

2931-5046 рублей

3093-5324 рублей

2. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по должностям работников образовательных учреждений, находящихся в ведении Пенжинского муниципального района и муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета, устанавливаются на основе отнесения, занимаемых ими должностей в соответствии с:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников

2) общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКТТДТР), принятым постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367:

с 1 января 2013 года
по 31 марта 2013 года

с 1 апреля
2013 года

Машинист по стирке и ремонту
спецодежды; кухонный рабочий;
швея

2491 рублей

2629 рублей

Костюмер

2491 -3456 рублей

2629-3647 рублей

Оператор электронно-
вычислительных и вычислитель-
ных машин

2491 -2820 рублей

2629 -2976 рублей

Художественный руководитель

5979-6451 рублей

6308-6806 рублей

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

Приложение 2 к Примерному
положению о системе оплаты труда
работников образовательного учреждения

**Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам
(должностным окладам, ставкам заработной платы) работников образовательного
учреждения.**

№
п/п

Наименование
повышающих
коэффициентов

Основание для установления
коэффициента

Размеры
коэфс

повышающих

шциентов:

для
руководящих
работников

для

педагогических
работников

1.

Коэффициент
уровня образования*

Наличие высшего
профессионального
образования

1,20

Наличие среднего
профессионального
образования

1,10

Наличие начального
профессионального
образования, среднего
(полного) общего образования

1,00

2.

Коэффициент стажа
педагогической ра-
боты (за исключени-

ем стажа работы в
должности методи-
ста, заведующего
методическим каби-
нетом, старшего ме-
тодиста)*

Наличие стажа педагогической
работы: более 15 лет

1,40

от 10 до 15 лет

-

1,37

от 5 до 10 лет

-

1,27

от 2 до 5 лет

-

1,17

от 0 до 2 лет

1,00

3.

Коэффициент
квалификации*

Наличие квалификационной

категории:
высшей квалификационной
категории

1,40

первой квалификационной
категории

1,20

4.

Коэффициент стажа
работы в должности
методиста, заведу-
ющего методиче-
ским кабинетом,
старшего методиста

Наличие стажа работы в долж-
ности методиста (заведующего
методическим кабинетом,
старшего методиста)

более 6 лет

-

1,3

от 3 до 6 лет

-

1,2

до 3 лет

-

1,0

5.

Коэффициент
специфики работы**

Тип 1

1,25

1,25

Тип 2***

1,20

1,20

Тип 3

1,15

1,15

Тип 4

Размер коэффициента
определяется распоряжением Администрации Пенжинского муниципального района

Примечание:

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

**основание для установления коэффициента специфики работы по типам 1, 2, 3, 4 определяется Администрации Пенжинского муниципального района с учетом специфики работы учреждений в Камчатском крае;

***коэффициент специфики работы 2 типа учреждения распространяется на учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждений. Основание для установления коэффициента специфики работы для определения должностного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по типу 2 определяется Администрации Пенжинского муниципального района.