

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ЗЕЙСКОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ТУНГАЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

13.12.2016

П Р И К А З

58-о/д

п.Тунгала

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Тунгалинская средняя общеобразовательная школа

В целях исполнения постановления Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 24.04.2015 № 204) руководствуясь приказом Министерства образования и науки Амурской области от 19.06.2015 №840 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области», на основании постановления администрации Зейского района от 27.10.2014 № 994 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных общеобразовательных учреждений Зейского района»

приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Тунгалинская средняя общеобразовательная школа (далее – Примерное положение).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Савельева

Г.В.Савельева

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Тунгалинская средняя общеобразовательная школа Зейского района
(с учетом изменений от 18.09.2017 №33-о/д, от 16.01.2018 №02-о/д, от
08.05.2018 №34/1 –о/д, от 31.08.2018 №49-о/д)**

1. Общие положения

1.1. Данное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Тунгалинская средняя общеобразовательная школа Зейского района (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Тунгалинская средняя общеобразовательная школа Зейского района (далее – Учреждение).

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», «приказом Министерства образования и науки Амурской области от 19.06.2015 № 840 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014г., протокол № 11, постановлением администрации Зейского района от 27.10.2014 № 994 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных общеобразовательных учреждений Зейского района», постановлением № 451 от 20.05.2015 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Зейского района, утвержденное постановлением администрации Зейского района от 27.10.2014 № 994», постановлением № 521 от 28.11.2016 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных

бюджетных, автономных общеобразовательных учреждений Зейского района, утвержденное постановлением администрации Зейского района от 27.10.2014 № 994» и включает в себя:

- размеры окладов (ставок) заработной платы работников по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, а также осуществление им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия осуществления иных выплат.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативно правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, рекомендуемым Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных общеобразовательных учреждений Зейского района утвержденное постановлением администрации Зейского района от 27.10.2014 № 994, и отражается в трудовых договорах с соблюдением требований статьи 57 ТК РФ.

1.3. При утверждении системы оплаты труда работников руководитель Учреждения обеспечивает следующие основные принципы ее формирования:

- соблюдение гарантий, установленных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Амурской области и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Зейского района;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы без ограничения заработной платы максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты труда равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

Размеры окладов (ставок) заработной платы определяются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления работником соответствующей профессиональной деятельности, с учетом дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

Заработная плата работников не может быть ниже установленного Правительством Амурской области минимального уровня оплаты труда на текущий период.

1.4. Оплата труда работников, занятых на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размера заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии) в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должности (профессии).

1.6. По отдельным должностям (профессиям) могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Расчет часовой ставки заработной платы производится путем деления месячных окладов (ставок) по соответствующей должности (профессии) на среднемесячное количество рабочих часов, исходя из годовой нормы рабочего времени.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного и районного бюджетов, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год).

1.8. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией систем оплаты труда работников осуществляется Учреждением в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, рассчитанных с учетом нормативных затрат на оказание им муниципальных услуг физическим и (или) юридическим лицам и нормативных затрат на содержание муниципального имущества, а также средств, поступающих от приносящей доход уставной деятельности.

1.9. Процентное соотношение фонда оплаты труда должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу в общем фонде оплаты труда работников Учреждения должно составлять не более 40 процентов.

1.10. Перечень должностей относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу указан в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– мнения выборного представительного органа работников.

2.1.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением, разработанным учреждением самостоятельно в соответствии с рекомендуемым Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных общеобразовательных учреждений Зейского района утвержденным постановлением администрации

Зейского района от 27.10.2014 № 994, и утверждаемым в порядке, предусмотренном статьей 8 ТК РФ.

Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с отделом образования администрации Зейского района, и включает в себя все должности, необходимые для выполнения уставных задач Учреждения. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по Учреждению могут вноситься изменения.

Наименование должностей работников, включаемых в штатное расписание, указываются в соответствии с рекомендуемым Примерным положением об оплате труда работников муниципального бюджетного, общеобразовательного учреждения Зейского района.

2.1.3. Оплата труда педагогических работников Учреждения, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, устанавливается из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационные списки составляются ежегодно и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

2.1.4. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

2.2. Установление окладов (ставок)

2.2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного и районного бюджетов, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год).

2.2.2. Заработная плата состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

2.2.3. Фонд оплаты труда МБОУ Тунгалинская СОШ распределяется следующим образом:

- а) 70% - базовая часть;
- б) 15% - выплаты стимулирующего характера назначенные без учета качества и количества оказанных услуг;
- в) 15% - стимулирующая часть связанная с достижениями показателей характеризующих результаты труда.

2.2.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств, на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, согласно профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням рекомендуемого Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных общеобразовательных учреждений Зейского района, утвержденного постановлением администрации Зейского района от 27.10.2014 № 994 (**Приложение № 2 к настоящему Положению.**)

2.2.5. Размеры окладов (ставок) по соответствующим ПКГ и

квалификационным уровням, определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере труда. А именно:

а) по общеотраслевым профессиям рабочих в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248 н.

По профессиям рабочих (далее – рабочие), размеры окладов устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС. По профессиям рабочих, не включенным в ЕТКС, оклады устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденными приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 248 н.

б) по общеотраслевым должностям специалистов в соответствии с ПКГ квалификационными уровнями, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 29.08.2008 № 247 н;

в) квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы и профили работы, в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216 н. **(Приложение №3 к настоящему Положению)**

2.2.6. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (ставки) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высоко оклада (ставки), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3. Выплаты компенсационного характера

2.3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением администрации Зейского района от 27.10.2014 № 994 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных общеобразовательных учреждений Зейского района» работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты:

– за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

– за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) **(Приложение № 4 к настоящему Постановлению).**

Выплаты компенсационного характера работникам, предусмотренные настоящим подразделом, устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка).

2.3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда осуществляется в повышенном размере, устанавливаемой в процентном отношении к окладу (ставка) по занимаемой ими должности (профессии) и выполняемой трудовой функции:

- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12%;
- за совмещение профессий (должностей) – до 50%;
- расширение зон обслуживания, за увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы – до 100%
- за выполнение дополнительной работы, не входящий в круг должностных обязанностей (не входящих в должностные обязанности работника) – до 100%.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса в отношении условий труда работников с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников, согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В Учреждении в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами составляется и утверждается, по согласованию с выборным представительным органом работников, перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы осуществляется повышенная оплата труда, устанавливаемая в процентном отношении к окладу (ставка). Размер компенсационной выплаты определяется путем умножения оклада (ставки) на соответствующий процент повышения и не образует новый оклад (ставку).

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3.3. 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения (ст.149 ТК РФ):

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.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо трудовым договором. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с распоряжением руководителя Учреждения.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе за полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени оплата всех видов работ (дежурств), предусмотренных графиком (за исключением работы по графику в праздничный день), осуществляется в одинарном размере.

За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, заведующим хозяйством за ненормированный рабочий день могут устанавливаться доплаты и надбавки к окладам (ставкам) - до 25 процентов.

2.3.4. Доплата за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников Учреждения) устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) педагогическим работникам:

- за руководство МО – до 10%;
- за проверку письменных работ – до 15%;

- за заведованием учебными кабинетами – до 10%;
- ответственным за материально техническое состояние ОУ – до 30 %;
- за выполнение функции классного руководителя – до 15%.

Проверка письменных работ:

- учителям иностранного языка, истории, обществознания, права, биологии, географии, информатики, физики, химии, изо - 5%;
- учителям математики, русского языка и литературы – до 15%;,
- учителям начальных классов – 10%.

Другие виды дополнительной работы (в % от оклада):

- завхозу за ведение документации по отчету – до 35 %;
- учителю трудового обучения за организацию работы пришкольного участка – до 25%;
- учителям за работу с детьми, имеющими отклонение в развитии, с детьми с ограниченными возможностями – 20%
- учителям за ведение внеклассной работы по предмету, за организацию и работу патриотических клубов – до 35%;
- учителям за работу с дневником.RU- до 10%

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения.

2.3.5. Выплаты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливаются путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в данных местностях, которые в соответствии с Законом Амурской области от 11.04.2005 № 471-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области» (с изменениями и дополнениями) и с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Зейского района, утвержденным решением Зейского района от 11.04.2005 № 6-РР, составляют:

- районный коэффициент - в размере 1,7 заработной платы;
- процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - в размере до 50 процентов заработной платы.

Применение к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы осуществляется в соответствии с инструкцией о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 № 2, постановлением Минтруда Российской Федерации от 11.09.1995 № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

2.3.6. В соответствии со статьей 57 ТК РФ виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами с работниками учреждений.

2.3.7. Средства на осуществление компенсационных выплат, предусмотренных настоящим подразделом, учитываются при расчете годового фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год.

2.4. Выплаты стимулирующего характера

2.4.1. В соответствии постановлением администрации Зейского района от 27.10.2014 № 994 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных общеобразовательных учреждений Зейского района» к выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
 - надбавка руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности.
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий (**Приложение 6 к настоящему Положению**).

Указанные стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются Положением о распределении стимулирующих выплат.

2.4.2. За интенсивность и высокие результаты работы работнику к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлена процентная персональная надбавка за сложность и высокие результаты работы за месяц (далее – ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы):

- делопроизводителю – до 151%;
- заведующему хозяйством – до 125%;
- повару школы и гдо – до 125%;
- уборщику производственных и служебных помещений школы и гдо – до 146%;
- библиотекаря – до 45%;
- социальному педагогу – до 15%;
- помощнику воспитателя – до 151%;

- рабочему школы и гдо – до 135%;
- сторожу школы и гдо – до 132%.

Конкретный размер доплаты устанавливается приказом руководителя Учреждения на срок действия тарификации.

2.4.3. За качество выполнения работы работникам учреждения могут устанавливаться выплаты в процентном отношении к окладу:

- воспитателю групп дошкольного образования - до 45%

Конкретный размер доплаты устанавливается приказом руководителя Учреждения на срок действия тарификации.

2.4.4. С целью поощрения работников учреждения по итогам работы за иные периоды (за квартал, полугодие, год) может осуществляться выплата единовременной премии (кроме педагогических работников) за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться работникам как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда.

Порядок расчета указанного вида единовременной премии определяется положением, которое утверждается приказом руководителя Учреждения, согласованного с выборным представительным органом работников Учреждения. Выплата единовременной премии за общие результаты работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников Учреждения.

2.4.5. Педагогическим работникам, в отличие от других категорий работников, осуществляются и устанавливаются руководителем самостоятельно следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная выплата за результативность и высокое качество труда (далее – ежемесячная выплата за Р и КТ).

Установление учителям, реализующим основные общеобразовательные программы, ежемесячной выплаты за Р и КТ, является формой поощрения по итогам их профессиональной деятельности за месяц выраженное в индивидуальных учебных и внеучебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности.

Выплата за Р и КТ педагогическим работникам, является составной частью фонда оплаты труда учреждения, формируемого в объеме не менее 30 процентов оплаты труда всех работников учреждения на соответствующий финансовый год.

Ежемесячная выплата за Р и КТ осуществляется учителю в абсолютной сумме, исчисляемой в соответствии с Положением о порядке формирования стимулирующего фонда для установления ежемесячной стимулирующей выплаты за результативность и качество работы педагогических работников в МБОУ Тунгалинская СОШ, согласно **приложения № 7 к настоящему Положению.**

2.4.6. Работникам Учреждения за наличие у них ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере

образования и науки применяется только по основной работе и устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы ежемесячная процентная надбавка (далее – надбавка за ученую степень, почетное звание) в размерах, предусмотренных в **Приложении № 8 к настоящему Положению**. При наличии у работника двух почетных званий выплата производится по одному из оснований.

2.4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в следующих размерах, при стаже работы: - от 1 до 5 лет включительно - 5%;

- от 5 до 10 лет включительно – 10%;

- от 10 до 15 лет включительно – 15%;

- свыше 15 лет – 20 % оклада.

Порядок определения стажа педагогической работы работников Учреждения определен в **Приложении № 9** к данному Положению.

2.4.8. В целях стимулирования педагогических работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории – 10 – 15%;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 20 – 30 %.

За присвоенную по результатам аттестации в 2010 году вторую квалификационную категорию рекомендуется устанавливать (в течение срока ее действия) надбавку к ставке заработной платы в размере 5-10%.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа Учреждения о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда установленную учебную нагрузку при тарификации.

2.4.9. Надбавка за работу в Учреждении расположенном в сельской местности в размере – 0,25. Надбавка в сельской местности увеличивает минимальный оклад работников и учитывается при исчислении стимулирующих выплат и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Порядок осуществления и размеры иных выплат

2.5.1. Работникам Учреждения могут производиться другие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год:

а) выплата единовременного денежного поощрения в связи:

– с присуждением почетных званий Российской Федерации, при награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации не более 3,0 тыс. рублей (три тысячи рублей);

– при награждении Почетной грамотой губернатора области, не более

1,5 тыс. рублей (одна тысяча пятьсот рублей);

– при награждении Почетной грамотой главы Зейского района не более 0,5 тыс. рублей (пятьсот рублей);

б) выплата единовременной материальной помощи по случаю:

– юбилейной даты за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием и т.д. не более 3,0 тыс. рублей (три тысячи рублей);

– увольнения в связи с выходом на пенсию, не более 3,0 тыс. рублей (три тысячи рублей);

– рождения ребенка, не более 1,0 тыс. рублей (одна тысяча рублей);

– потери близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети), не более 5,0 тыс. рублей (пять тысяч рублей);

– в связи со смертью работника учреждения (выплачивается близким родственникам умершего работника), не более 10,0 тыс. рублей (десять тысяч рублей);

– многодетным, малообеспеченным семьям, на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, в связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т.п.) не более 3,0 тыс. рублей (три тысячи рублей).

2.5.2. Единовременное денежное поощрение, единовременная материальная помощь, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчёт средней заработной платы и не учитываются при наличии коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Раздел 3. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений

3.1. В Учреждении заработная плата руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором («эффективным контрактом»).

Заработная плата руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру определяемого трудовым договором («эффективным контрактом»), в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаются:

– руководителю учреждения – отделом образования администрации Зейского района в порядке, предусмотренном Примерным положением, утвержденным постановлением администрации Зейского района от 27.10.2014 № 994;

– заместителю руководителя учреждения – руководителем этого учреждения.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется – отделом образования администрации Зейского района и отражается в трудовом договоре («эффективном контракте»).

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Перерасчет ранее установленных размеров должностных окладов руководителей учреждения и их заместителей осуществляется ежегодно (в период с 1 октября по 01 декабря) текущего финансового года на очередной финансовый год.

3.3. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается исходя из величины среднего оклада (должностного оклада), исчисленного по должностям (профессиям) работников (за исключением должностных окладов руководителя, заместителей руководителя), общей штатной численности учреждения (без учета должностных окладов руководителя, заместителей руководителя) с учетом предельного уровня соотношения его средней заработной платы со средней заработной платой работников учреждения.

3.4. Для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения применяются следующие коэффициенты кратности:

№	Численность обучающихся	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципальной общеобразовательной учреждения, и среднемесячной заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения	
		при отсутствии интерната	при наличии интерната
1	до 150	до 2,0	до 2,5
2	151 - 500	до 2,5	до 3,0
3	свыше 501	до 3,0	до 3,5

Предельная доля оплаты труда руководителей и иных работников муниципальных общеобразовательных учреждений в фонде оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений, устанавливается в соответствии постановлением Правительства Амурской области от 04.04.2014 № 206 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, предельной доли оплаты труда руководителей и иных работников в фонде оплаты труда этих организаций на 2014 год и плановый период 2015 -2016 годов».

В целях соблюдения значений коэффициентов кратности в течение всего финансового года осуществляется ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности (рассчитанных нарастающим итогом с начала года) среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

3.5. Показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте) утверждаемые в порядке, предусмотренном постановлением администрации Зейского района

от 10.07.2014 № 625.

Оценку эффективности и результативности работы руководителя учреждения для выплаты ему ежемесячной премии осуществляет отдел образования администрации Зейского района, а оценку эффективности и результативности работы заместителей руководителя - руководитель этого учреждения.

Основанием для выплаты ежемесячной премии руководителю учреждения является приказ отдела образования администрации Зейского района, а заместителю руководителя учреждения - приказ руководителя этого учреждения.

3.6. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера из централизованного фонда, который составляет один процент от фонда заработной платы учреждения.

3.7. Трудовым договором («эффективным контрактом») с целью поощрения за общие результаты по итогам за иные периоды работы (квартал, полугодие, год) может предусматриваться выплата руководителю учреждения и его заместителям единовременной премии (далее - единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы устанавливается в процентах к должностному окладу и выплачивается в пределах экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения на соответствующий финансовый год.

3.8. Руководителю учреждения и его заместителям могут осуществляться выплаты иных видов единовременного денежного поощрения и выплата материальной помощи в случаях и порядке, предусмотренных в подразделе 2.5 «Порядок осуществления и размеры иных выплат» данного положения.

3.9. Руководителю учреждения, кроме выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктом 3.6 данного раздела положения, может осуществляться выплата единовременной премии за решение задач по вопросам, относящимся к его компетенции, требующих от исполнителя дополнительных усилий и времени работы, а также за выполнение в срок и досрочно особо важных и сложных заданий, установленных ему отделом образования администрации Зейского района (далее - единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий).

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Выплачивается из средств фонда оплаты труда, предусмотренного в смете расходов на соответствующий финансовый год. Устанавливается приказом отдела образования администрации Зейского района и выплачивается одновременно с заработной платой в том месяце, в котором были решены задачи и (или) выполнены особо важные и сложные задания.

3.10. Компенсационные выплаты руководителю учреждения и его заместителям осуществляются в соответствии с Перечнем компенсационных выплат, предусмотренным в **Приложении № 4** данного положения.

Устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными федеральными нормативными правовыми актами, законами и иными нормативными правовыми актами области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления района.

3.11. Заработная плата руководителей и их заместителей учреждения формируется в соответствии с данным разделом положения и выплачивается в пределах средств на соответствующий финансовый год, поступающих учреждению в установленном порядке.

Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Оплата труда учебно-вспомогательного и прочего персонала учреждений осуществляется по окладам (ставкам), предусмотренных штатным расписанием учреждения.

4.2. Для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Оклады (ставки) других работников, не перечисленных в настоящем разделе положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.3. В период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц, из числа руководящего и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы по тарификации, предшествующей началу указанных периодов.

Особенности оплаты труда педагогических работников

4.4. Оплата труда педагогических работников осуществляется из тарифицируемой педагогической нагрузки, исчисленной из окладов (ставок) в соответствии с размерами окладов (ставок) по соответствующей должности. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Право распределения учебной нагрузки предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, составляет не более 12 часов в неделю по основной должности по согласованию с отделом образования администрации Зейского района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) учреждения, устанавливается руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы), может иметь место только с разрешения отдела образования администрации Зейского района, продолжительность работы по совместительству не должна превышать нормы, установленные трудовым законодательством.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, при распределении ее на очередной учебный год, устанавливается на общих основаниях, а затем перераспределяется для выполнения другим преподавателям (учителям) на период нахождения в отпуске основного работника.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

4.5. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.10.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.6. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

4.6.1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

социальным педагогам, инструкторам по труду, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.

4.6.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

– учителям 1-11 (12) классов учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья).

4.6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных группах общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

4.7. Установление продолжительности рабочего времени педагогических работников, нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы и, производимая им в соответствии с эти дополнительная оплата труда, установление объема учебной нагрузки учителям 1-4 классов и, производимая в соответствии с установленной ставкой оплата труда, осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 и отражаются в локальных актах по оплате труда работников учреждений.

4.8. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

Выполнение педагогической и (или) преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и (или) Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Порядок исчисления заработной платы учителям, преподавателям

4.9. Месячная заработная плата учителей, преподавателей учреждения определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю;

- учителей и преподавателей - за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенным по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

4.10. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.11. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается

разное количество часов на предмет, то разделение количества часов на этот предмет производится отдельно по каждому полугодю.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул обучающихся, оплата труда за это время не производится.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.13. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения в период отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется 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).

4.14. За все часы фактической преподавательской работы в период замещения отсутствующего учителя (преподавателя), если период замещения продолжался свыше двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения изменений в тарификацию.

4.15. Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части, не относятся.

Раздел 5. Заключительные положения

5.1. На соответствующий финансовый год в пределах объема лимитов за счет средств областного и местного бюджетов формируется объем бюджетных обязательств на финансовое обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в общеобразовательных учреждениях Зейского района, в котором учитываются средства на формирование оплаты труда в т.ч.:

- а) на выплату по окладам (ставкам);
- б) на выплаты компенсационного характера;
- в) на создание фонда премирования по итогам работы, иных стимулирующих выплат, в объеме, устанавливаемом локальным нормативным актом учреждения, исчисляемого в процентном отношении к сумме средств, направляемых на выплату по окладам (ставкам), выплатам компенсационного характера, установленных работникам в соответствии с данным положением.

5.2. Дополнительно к средствам, предусмотренным в пункте 5.1. настоящего раздела, при формировании годового фонда оплаты труда учреждений на соответствующий финансовый год, предусматриваются средства на создание стимулирующего фонда учителям, реализующим основные общеобразовательные программы, для установления им ежемесячной стимулирующей выплаты за результативность и высокое качество труда, в порядке, предусмотренном настоящим Примерным положением, формируемого в размере не менее 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

5.3. Индексация заработной платы работников учреждений, осуществляется на основании постановления администрации Зейского района и производится в пределах объема средств на оплату труда, выделенных из бюджета Зейского района при наличии средств на оплату труда в пределах утвержденного решением Зейского районного Совета народных депутатов о бюджете района на соответствующий финансовый год, а также в пределах объема средств межбюджетных трансфертов, поступающих из областного бюджета, на финансовое обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в общеобразовательных учреждениях Зейского района на соответствующий финансовый год и средств, полученных от осуществления иной приносящей доход деятельности.

**Перечень должностей основного, административно – управленческого и
вспомогательного персонала работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Тунгалинская средняя общеобразовательная школа**

Административно – управленческий персонал:

Директор;
Заместитель директора по ВР;
Заместитель директора по УР.

Основной персонал:

Учитель;
Социальный педагог;
Помощник воспитателя;
Воспитатель;
Библиотекарь;
Руководитель физического воспитания;

Вспомогательный персонал:

Заведующий хозяйством;
Делопроизводитель;
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
Уборщик служебных и производственных помещений;
Повар;
Сторож .

1. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения, целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

2. Вспомогательный персонал Учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенным уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

3. Административно – управленческий персонал – работники, занятые управлением выполнения работ, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. Административно – управленческому персоналу относятся: руководитель Учреждения, главный бухгалтер. Административно – управленческий персонал не относится к основному персоналу учреждения.

Приложение № 2
к Положению
«Об оплате труда
работников МБОУ
Тунгалинская СОШ»

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Тунгалинская средняя общеобразовательная школа Зейского района**

Наименование должностей (профессий)	Рекомендуемый размер оклада (ставки), руб.	Новый оклад с учетом повышающего коэффициента 0,25 специалистам сельской местности
Общеотраслевые профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н (в редакции от 12.08.2008 № 417н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
1	Кухонный рабочий; мойщик посуды, швея, оператор стиральных машин, дворник; истопник; сторож (вахтер); машинист по стирке и ремонту спецодежды; подсобный рабочий, мойщик посуды	3016
	Кастелянша; грузчик; подсобный рабочий; уборщик производственных и служебных помещений; кладовщик; машинист (кочегар) котельной;	3172
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3328
2	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ и профессий с производным наименованием «старший» <*>	3380
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

	Повар; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	3484
	Слесарь-сантехник; водитель (управление легковыми автомобилями всех типов; грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 40 тонн, автобусами габаритной длиной 7 - 12 метров)	3640
2	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	
	Повар; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования; 6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд	3796 3952
4	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями данной профессиональной квалификационной группы: выполняющих важные и ответственные работы;	4326
	выполняющих особо важные и особо ответственные работы	4742
	водитель (управление легковыми автомобилями всех типов; грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 40 тонн, автобусами габаритной длиной 7 - 12 метров) 1 класса, занятые перевозкой детей	4538
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н (с изменениями и дополнениями))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; кассир;	3120
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» <*>	3380
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1	Секретарь руководителя	3432
	Лаборант, техник, инспектор по кадрам	3432

2	Заведующий хозяйством;		3484
3	Заведующий производством (шеф-повар), при выполнении должностных обязанностей заведующего производством;		4135
4	Механик		3952
<p><*> Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы</p>			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1	Бухгалтер;	4368	5460
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория		
	Специалисты 2 категории:		
	Бухгалтер;	4524	5654
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория		
	Специалисты 1 категории:		
	Бухгалтер;	4680	5850
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		
	Ведущий:		
	Бухгалтер;	5626	7034
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 5.05.2008 № 216н)			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1	Секретарь учебной части		3120
	Помощник воспитателя		3120
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников <*>			
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; инструктор производственного обучения; музыкальный руководитель; старший вожатый	5000	6250
2	Педагог дополнительного образования; инструктор-методист; концертмейстер; социальный педагог;	5250	6563

	педагог-организатор; тренер-преподаватель		
3	Воспитатель; методист; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший тренер-преподаватель; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	5500	6875
4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель – дефектолог; учитель - логопед (логопед); педагог-библиотекарь; тьютор	5775	7219
<p><*> В оклады (должностные оклады) педагогических работников включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31.12.2012 (в соответствии с постановлением администрации Зейского района от 09.12.2013 № 1085 "О включении в оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений Зейского района ежемесячной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания")</p>			
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 № 570)			
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Библиотекарь:		4368	5460
Библиотекарь, репетитор по вокалу		4869	6087

**Перечень должностей педагогических работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Тунгалинская средняя общеобразовательная школа Зейского района,
которым может учитываться квалификационная категория
при совпадении должностных обязанностей,
учебных программ, профилей работы**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные обязанности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности

	жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технология)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер- преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре

Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

**Перечень видов выплат компенсационного характера работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Тунгалинская средняя общеобразовательная школа Зейского района**

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

Приложение № 5
к Положению
«Об оплате труда
работников МБОУ
Тунгалинская СОШ»

**Перечень видов выплат стимулирующего характера в муниципальных
бюджетных, автономных общеобразовательных учреждениях**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Выплаты за качество выполняемых работ;
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет;
4. Премияльные выплаты по итогам работы;
5. Выплаты за наличие учёной степени, почетных званий.

Положение
о порядке формирования стимулирующего фонда для
установления ежемесячной стимулирующей выплаты за результативность
и качество работы
педагогических работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Тунгалинская средняя
общеобразовательная школа

1. Настоящее положение (далее – Положение) определяет порядок формирования и распределения стимулирующего фонда для установления ежемесячной стимулирующей выплаты за результативность и качество работы педагогических работников (далее – педагогические работники), в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Тунгалинская общеобразовательная школа (далее – Учреждение).

2. Стимулирующий фонд предназначен для материального поощрения педагогических работников, за результативность и качество работы по результатам в учебной четверти, выраженное в индивидуальных учебных и внеучебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности.

3. Учреждение самостоятельно разрабатывает положения, утверждаемые в порядке, предусмотренном статьей 8 «Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права» Трудового кодекса Российской Федерации, которым закрепляет список критериев качества работы педагогического работника и утверждает состав комиссии, которая будет проводить оценку работы каждого работника. По результатам работы комиссии приказом руководителя учреждения утверждается размер ежемесячной стимулирующей выплаты за результативность и качество работы, устанавливаемый в абсолютной сумме.

Установленный абсолютный размер ежемесячной стимулирующей выплаты за результативность и качество работы включает в себя районный коэффициент, применяемый к заработной плате - в размере 1,7 и процентной надбавки за стаж работы - в размере до 50 %, начисляемый в соответствии с инструкцией «О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами», утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 года № 2, постановлением Минтруда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

4. Распределение баллов по итогам оценочного листа проводится не реже одного раза в учебную четверть.

5. Для подготовки проекта приказа создается экспертная группа (комиссия) в количестве не менее 5 человек, состоящая из представителей администрации Управляющего совета, профсоюзного комитета. Решение комиссии определяется протоколом на основании всех материалов мониторинга. Составляется итоговый оценочный лист в баллах. Информация доводится до сведения всех работников.

6. Комиссия образовательного учреждения представляет в Управляющий совет школы, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для выплат персональных размеров из стимулирующей части фонда оплаты труда.

7. Основанием для выплаты всех видов стимулирования, указанных в данном положении является приказ директора учреждения с указанием размера выплат (фиксированная сумма) каждому работнику.

8. Максимальный размер стимулирующей надбавки конкретному работнику ограничивается только возможностями доли стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

9. Выплаты стимулирующей части надбавки начинается с месяца, следующего за месяцем, в котором она была назначена и прекращаются с момента увольнения работника.

10. Стимулирующие надбавки и доплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка.

11. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга успешности профессиональной деятельности учителя в рамках внутришкольного контроля по установленным критериям, согласно показателям.

12. Вычисляется сумма баллов, полученных педагогами по критериям, представленных в виде листа самооценки педагога не позднее 15 числа последнего месяца периода (четверть) и результатов внутришкольного контроля (справки заместителя директора по УВР и ВР).

13. Вычисляется средняя возможная сумма баллов, полученная педагогами.

14. Стоимость среднего балла определяется ежемесячно, исходя из общей суммы на стимулирование деятельности педагогических работников.

Приложение № 7
к Положению
«Об оплате труда
работников МБОУ
Тунгалинская СОШ»

**Надбавка
к окладам (ставкам) работников работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Тунгалинская средняя
общеобразовательная школа**

Почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»	0,3
Почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник народного образования», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный тренер» и иные почетные звания	0,3
Награды и знаки отличия в сфере образования и науки	0,2
Кандидат наук	0,3
Доктор наук	0,5

**Порядок определения стажа педагогической работы работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Тунгалинская средняя общеобразовательная школа**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

3. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в следующем порядке:

1) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором подпункта 1 настоящего пункта.

Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 1 и 2 настоящего пункта, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- педагогам дополнительного образования;

- педагогам-психологам;

4) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6) стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется учителям-логопедам.

7) работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8) в случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполнявшие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.