

ПРИНЯТО

на собрании трудового коллектива
МКОУ Никольской СОШ
Протокол № __ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МКОУ Никольской СОШ
_____ Л.А.Ощепкова

« ____ » _____.

Приказ № _____

**Положение
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Никольской средней общеобразовательной школы**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ Никольской СОШ (далее – Положение) разработано на основании следующих локальных актов:

Постановления администрации Идринского района от 22.06.2011 № 300-П « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Идринского района»;

Постановления администрации Идринского района от 22.06.2011 № 304-П « Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего порядка, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений»;

Постановления администрации Идринского района от 06.08.2014 № 422-П « О внесении дополнений и изменений в постановление администрации Идринского района от 22.06.2011 № 300-П « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Идринского района»;

Постановления администрации Идринского района от 01.10.2014 № 498-П « О внесении дополнений и изменений в постановление администрации Идринского района от 22.06.2011 № 300-П « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Идринского района»;

Постановления администрации Идринского района от 01.10.2014 № 499-П « О внесении дополнений и изменений в постановление администрации Идринского района от 22.06.2011 № 300-П « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Идринского района»;

Постановления администрации Идринского района от 01.10.2014 № 503-П « Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Идринского района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Трудового кодекса РФ,

статьей 103 Устава Красноярского края,

Законом Красноярского края от 29.10.2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» (в ред. от 20.09.2013).

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам МКОУ Никольской СОШ (далее Учреждение).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Школы, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3. Гарантиями минимальных размеров оплаты труда работников является «базовая» часть заработной платы, включающая общую часть (соответствующие ставки заработной платы) и выплаты за дополнительно выполняемые виды работ в соответствии с действующим Положением.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения за высокое качество работы, выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы

педагогических работников Учреждения.

1.5. На основании настоящего положения каждый работник Учреждения имеет право на получение ежемесячных стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.6. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в нее представителя профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором Школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

3. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя

3.1. Оплата труда руководителя и заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

3.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Школы на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

Количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, составляет 3 должностных оклада руководителя Учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителю и заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются сроком не более чем на три месяца в процентах от должностного оклада.

3.5. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Школы.

3.6. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 6 настоящего Положения.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Школы могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края – 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края – 30 %;

-процентная надбавка к заработной плате за стаж работы – до 25%;

-за работу в сельской местности-25%

-молодому специалисту-20% в течении 5-ти лет

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
1.	за работу в интегрированных классах, где обучаются воспитанники с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих интегрированные классы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	15
3.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
4.	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20
5.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
6.	работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
7.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25

4.2. В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ОВЗ. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах или группах.

4.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится доплата в процентах от установленного в текущем месяце размера тарифной ставки (оклада).

Наименование профессий, должностей	Наименование работ	Размер доплат, %
Повар	Работа у горячих плит, электро – жаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука. Работа, связанная с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.	12
Учитель информатики	Работа за дисплеями ЭВМ	12
Уборщик служебных помещений	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	10
Машинист (кочегар) котельной. Оператор электробойлерной	- Обслуживание электробойлерных установок установок, работающих на угле	12
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Работы, связанные с обслуживанием зданий	8

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по итогам аттестации рабочих мест.

Уменьшение или отмена доплат производится при условии рационализации рабочих мест, улучшению условий труда работникам и только по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный Перечень, работодатель продолжает производить доплату.

4.4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Школы (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников Школы.

5.3. Работникам Школы по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школам на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;
выплаты по итогам работы.

5.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Школы, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Школам на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Школы.

5.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Школы.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.7. Руководитель Школы при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Школы, заместителей

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы, и утверждаются приказом руководителя Школы.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы и ее состав утверждаются приказом руководителя Школы. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Школы.

5.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Школы, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Школы в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Школы, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1} (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \text{SUM B}}{n_i},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Школы в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Школы, утвержденный в бюджетной смете Школы (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на квартал;

n - количество физических лиц Школы, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя Школы, его заместителей и главного бухгалтера.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться Школам на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда Школы, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) Школы на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Школы по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Школы;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Школы на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда Школы, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете Школы на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Школы в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

5.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Школы ежемесячно, ежеквартально или на год.

5.10. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Школы, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

5.11. Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваются как основным работникам, так и внутренним совместителям.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам Школы оказывается по решению руководителя Школы в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи с болезнью работника или его детей, в связи с юбилеем, в связи с несчастными случаями (пожар и т.д.)

6.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Школы в соответствии с настоящим Положением, не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего Положения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Школы производится на основании приказа руководителя Школы с учетом положений настоящего раздела.

7. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Школы применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные Школы;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_u = \text{ФОТ}_y / 4,3 * Ч_y, \text{ где}$$

C_u – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Cп = ФОТп / 4,3 * Чп, \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Cр = ФОТр / Чр / 249, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

249- число рабочих дней в году.

8.Сроки действия настоящего положения.

Настоящее положение может быть дополнено и изменено.