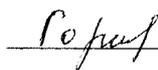


« СОГЛАСОВАНО »

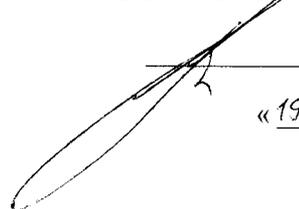
Председатель первичной ячейки
Профсоюзной организации работников образования
МБОУ «СОШ № 25 с. Романовка»

 / Горшкова Л.А. /

« 19 » 12 20 19 года

« У Т В Е Р Ж Д Е Н О »

Приказом № 227/1-а от 19.12.2019 года
Директор
МБОУ «СОШ № 25 с. Романовка»

 / Никольский Р.О. /

« 19 » декабря 2019 года

ПРИНЯТО

решением трудового коллектива
МБОУ «СОШ № 25 с. Романовка»

от 18.12.2019 года, протокол № 5

**Положение об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 25 с. Романовка»
Шкотовского муниципального района Приморского края**

1. Общие положения

1.1 Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ №25 с. Романовка» Шкотовского МР (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), постановления Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее - Методические рекомендации), приказом Департамента образования и науки Приморского края от 07.12.2018 № 1543-а «Об утверждении примерного положения об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края», Законом Приморского края от 23 ноября 2018 года № 389-КЗ «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края», решением Думы Шкотовского муниципального района от 26.11.2019 года № 352 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных

образовательных учреждений Шкотовского муниципального района» содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «СОШ №25 с.Романовка»;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств муниципального и краевого бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

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

1.5. Заработная плата работников Учреждения зависит от сложности, количества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.6. Заработная плата работников Учреждения подлежит индексации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При увеличении (индексации) окладов работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, и включает в себя:

- размеры окладов работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Администрацией Приморского края;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Администрацией Приморского края;

- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.;
- мнения представительного органа работников.

2.1.3. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат определяет размеры стимулирующих выплат в пределах, имеющихся у них средств на оплату труда работников в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.2. Размеры окладов работников образовательного учреждения устанавливается руководителем учреждения по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. Размеры окладов работников образовательного учреждения по должностям учебно-вспомогательного и педагогического персонала устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	8 000

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	10 500
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	11 800
4 квалификационный уровень	учитель; педагог-библиотекарь	13 900

2.2.2. Размеры окладов работников образовательного учреждения общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

**Профессиональная квалификационная группа должностей
рабочих первого уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	сторож; уборщик служебных помещений	7 215
2 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист (кочегар) котельной; старший сторож (вахтёр)	7 240

**Профессиональная квалификационная группа должностей
рабочих второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	Водитель	8 900

2.2.3. Размеры окладов работников образовательного учреждения по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

**Профессиональная квалификационная группа должностей
служащих второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	техник-программист	8 700

2.2.4. Размеры окладов работников образовательного учреждения по должностям медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

**Профессиональная квалификационная группа должностей
среднего медицинского персонала**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	9 100

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в организации;
- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательной организации).

2.3.2. К окладам педагогических, медицинских работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию. Он устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

при наличии первой категории – 10 %

при наличии высшей категории – 15 %

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на весь срок ее действия до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.

Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, выполняющим педагогическую работу в других учреждениях образования на условиях совместительства, повышающий коэффициент за квалификационную категорию выплачивается как по основному месту работы, так и по совместительству.

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организации:

- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения - 15 %

- за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения - 20 %

- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану - 20 %

2.3.4. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

- от 3 лет - 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10 % за весь период работы.

2.3.5. При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов размер оклада педагогического работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum K_{пкг},$$

где:

P_{op} - размер оклада педагогического работника;

$O_{пкг}$ - оклад педагогического работника по ПКГ;

$\sum K_{пкг}$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от уровня и вида образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, наличия званий, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования – со дня представления соответствующего документа;

- при получении звания – со дня представления документа о присвоении звания;

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

- при присвоении внутридолжностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной

нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

3.2. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Конкретные размеры выплаты компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплата работникам образовательного учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ) по итогам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 421-ФЗ.

Указанная доплата начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

Величина доплаты не может быть менее четырех и более двенадцати процентов от оклада по ПКГ.

Минимальная продолжительность дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда составляет семь календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам образовательных учреждений, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель образовательного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится. Отмена выплат осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной

плате работников учреждения, расположенного в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент за работу на территории Приморского края в размере 1,2;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.6. Работникам образовательного учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждения, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы). Педагогическим работникам доплата устанавливается с учетом учебной нагрузки.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), при совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для сторожей и машинистов (кочегаров) котельной устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 6 месяцев (полугодие) с расчетом сверхурочных часов по среднегодовой норме часов.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются по каждой категории сотрудников коллективным договором и трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Часы замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей оплачиваются дополнительно, сверх установленной тарификации:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю за учебный год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за оклад 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в приказ о распределении учебной нагрузки.

Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей за классное руководство.

Расчет выплаты за классное руководство производится в зависимости от наполняемости в классе: 2000 рублей за 1 класс с наполняемостью 25 и более учащихся в общеобразовательном учреждении, расположенном в городской местности, и 14 и более учащихся в общеобразовательном учреждении, расположенном в сельской местности. Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

Выплата назначается при условии выполнения работником в полном объеме функций классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 г. № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей.

За проверку тетрадей учителям производится ежемесячная денежная выплата исходя из размера оклада педагогического работника (PoP), рассчитанного по п. 2.3.5 настоящего Положения, с учетом фактической учебной нагрузки, в следующих размерах:

- 1-4 классы – 10 %;
- по русскому языку и литературе – 15 %;
- по математике - 10 %;
- иностранному языку – 10 %.

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.). Размер часовой оплаты определяется учреждением самостоятельно и утверждается локальным актом.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

3.8. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.9. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на оклад работников, а также на выплаты компенсационного характера (установленные пунктами 3.4, 3.6, 3.7, 3.8 данного раздела) и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда работникам Учреждения, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измерительные параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

4.2. Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за выслугу лет (за исключением педагогических работников);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за выслугу лет.

Работникам Учреждения, за исключением указанных в п. 2.3.4 настоящего Положения, устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет по основной должности, учитывая стаж государственной и муниципальной службы, стаж работы в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также у работодателей - физических лиц на должностях, соответствующих направлению служебной деятельности в Учреждении, в следующем размере от оклада по ПКГ:

- от 3 лет - 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от выслуги лет, право на его изменение возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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

4.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам образовательных учреждений производится ежемесячная денежная выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Выплата устанавливается на срок, не превышающий одного квартала, и по истечении которого может быть сохранена или отменена.

За наличие званий и знаков отличия к окладам работников образовательных учреждений (в том числе к окладам медицинских и педагогических работников), применяется коэффициент:

За наличие отраслевых наград Министерства образования и науки Российской Федерации, государственных наград и ученых степеней в сфере образования к окладам работников образовательных учреждений (в том числе к окладам медицинских и педагогических работников), применяется коэффициент:

работникам, имеющим Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,10;

работникам, имеющим нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации», ученую степень кандидата наук при условии её соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения - 0,15;

работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации», ученую степень доктора наук при условии её соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения - 0,20.

Надбавка за наличие званий рассчитывается, исходя из базового оклада. Применение персональных надбавок за наличие званий не образует новый должностной оклад.

Выплаты за наличие почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, знака отличия.

Водителю автобуса ежемесячно устанавливается доплата за интенсивность труда к окладу по ПКГ в соответствии с принятым в образовательном учреждении Положением по распределению стимулирующих выплат.

4.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Работникам образовательного учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с принятым в образовательном учреждении Положением по распределению стимулирующих выплат.

При установлении выплат за качество выполненных работ учитываются:

- итоги успеваемости учащихся;
- результаты промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;
- выполнение в полном объеме установленного муниципального задания;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, транспортных средств;
- соблюдение норм и требований в соответствии с действующими нормами САНПИН при осуществлении образовательного процесса.

Выплаты за классность водителю транспортного средства производятся на основании приказа директора и устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу в размере:

- 1 класс (водитель, имеющий водительское удостоверение на управление ТС «В», «С», «D», «Е» категорий, а также, как минимум, непрерывный двухлетний стаж работы водителем 2 класса на данном предприятии) – 25 %;

- 2 класс (водитель, имеющий водительское удостоверение на управление ТС «В», «С», «Е» и/или «D» категорий, а также, как минимум, непрерывный трёхлетний водительский (III класса) стаж работы на данном предприятии) – 10 %;

- 3 класс (водитель, начинающий свой трудовой стаж) – 0 %.

Выплата за техническое обслуживание автобуса – 50 %.

4.2.4. Премии по итогам работы.

К работникам образовательного учреждения возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год.

Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Премии устанавливаются приказом руководителя учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению заместителей руководителя.

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат выбирается педагогическим советом учреждения и утверждается приказом руководителя. В состав комиссии входят заместители руководителя учреждения, представитель трудового коллектива.

Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

Комиссия на своем заседании рассматривает итоги деятельности работников учреждения за прошедший период и вырабатывает предложения об установлении размеров стимулирующих выплат на определенный период. Решения комиссии оформляются протоколом.

Руководитель учреждения принимает решение о назначении работникам выплат стимулирующего характера с учетом предложений, выработанных комиссией, и издает приказ сроком на определенный период.

4.4. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств учреждений, руководители учреждений вправе приостановить, уменьшить или отменить стимулирующие выплаты, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений и заместителей руководителей

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения и их заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Основной должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается в размере 18 018 рублей.

Должностной оклад заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе устанавливается на 10 процентов ниже основного должностного оклада руководителя, в размере 16 217 рублей.

Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной части устанавливается на 20 процентов ниже основного должностного оклада руководителя, в размере 14 415 рублей.

Должностной оклад заместителя руководителя по финансовым вопросам устанавливается в размере 12 200 рублей.

5.3. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения и его заместителей за исключением должностного оклада заместителя руководителя по финансовым вопросам, устанавливается с учетом повышающего коэффициента к основному окладу, размер которого определяется в зависимости от численности учащихся в МБОУ «СОШ № 25 с. Романовка», в соответствии с муниципальным правовым актом "Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Шкотовского муниципального района":

Распределение учреждений по численности учащихся	Размер повышающего коэффициента к основному окладу по ПКГ	Оклад руководителя	Оклад заместителя по УВР	Оклад заместителя по АХЧ
Общеобразовательное учреждение с численностью учащихся от 201 до 300	1,35	24 325	21 893	19 461

Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения и его заместителей, установленный с учетом повышающего коэффициента к основному окладу, подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.4. Максимальная учебная нагрузка для руководителя общеобразовательного учреждения и его заместителя по учебно-воспитательной работе устанавливается в размере 9 часов в неделю.

5.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и его заместителей в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы в соответствии с действующими положениями о стимулировании руководителей.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителя учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на очередной финансовый год за счет бюджетных средств в виде субсидий на исполнение муниципального задания, бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств местного бюджета по расходам на оплату труда (исходя из штатной численности работников учреждения) и средств муниципальных бюджетных образовательных учреждений, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на основании настоящего Положения.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений должна составлять не менее 30 процентов.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание муниципального бюджетного образовательного учреждения «СОШ №25 с. Романовка» Шкотовского муниципального района формируется руководителем образовательного учреждения, согласовывается с муниципальным казенным учреждением «Управление образованием» Шкотовского муниципального района и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

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

7.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора о возмездном оказании услуг за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.3. Молодым специалистам педагогического состава, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в

образовательное учреждение по направлению в этом же году, устанавливаются в целях социальной поддержки следующие выплаты из средств местного бюджета:

- единовременная выплата в размере 4 должностных окладов;
- ежемесячная материальная помощь в размере 2000 руб. сроком на 3 года.

7.4. На основании Закона Приморского края от 23 ноября 2018 года № 389-КЗ «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» производить следующие выплаты:

7.4.1. Молодым специалистам педагогического состава, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в образовательное учреждение МБОУ «СОШ №25 с. Романовка» Шкотовского муниципального района:

- единовременную денежную выплату в размере от 300 000 рублей до 400 000 рублей;
- ежемесячную денежную выплату в размере 10 000 рублей до достижения трехлетнего стажа работы в образовательной организации;
- ежемесячную денежную выплату в размере 5 000 рублей наставнику молодого специалиста в течении одного года;
- компенсацию расходов за наем (поднаем) жилого помещения в размере 50% фактических расходов по договору найма (поднайма) жилого помещения, но не более 10 000 рублей в месяц, в течении одного года работы в образовательном учреждении.

7.4.2. Педагогическим работникам образовательного учреждения производить компенсацию части стоимости путевки на санаторно-курортное лечение раз в три года в размере 25 % фактических расходов стоимости путевки, но не более 15 000 рублей.

8. Заключительное положение

Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2020 года.