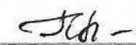



«Согласовано»
Представитель трудового
коллектива

 Л.Д.Прутская
09.01.2024 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ АСШ
 И.А. Филимонова

09.01.2024 г.

Положение
о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Атласовская средняя школа»
(далее - Школа)

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ АСШ, разработано в соответствии с постановлением № 514 от 22 декабря 2023 г. О внесении изменений в приложение к постановлению администрации Мильковского муниципального района от 22.2013 № 26 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Мильковского муниципального района (в редакции постановлений от 30.10.2013 № 67, от 14.11.2013 № 87, от 20.03.2014 № 60, от 26.02.2015 № 74, от 09.10.2015 № 281, от 12.07.2016 № 158, от 28.12.2017 № 391, от 16.01.2019 № 5, от 17.09.2019 № 241, от 22.09.2020 № 232, от 29.12.2021 № 398, от 12.05.2022 № 134, от 23.12.2022 №459)

В соответствии с решением Совета народных депутатов Мильковского муниципального округа от 22.12.2022 № 15 «О внесении изменений в решение Совета народных депутатов Мильковского муниципального района от 27.12.2022 №106 «О бюджете Мильковского муниципального района на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» (с изменениями от 21.04.2023 №114, от 06.07.2023 №122, от 13.10.2023 №1. От 05.12.2023 №9)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение включает в себя:

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

2) перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным

окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств районного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

3) условия оплаты труда директора МБОУ АСШ подведомственного Управлению образования администрации Мильковского муниципального района (далее - учреждения), заместителей директора, главного бухгалтера.

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

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

1.4. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

а) **единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;**

б) **единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;**

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Примерным положением;

д) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Примерным положением;

е) мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемых школе районным и краевым бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых школой муниципальных услуг.

1.8. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований районного и краевого бюджетов, могут направляться школе на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств районного и краевого бюджетов.

При этом в первую очередь, обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда – оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

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

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда школы, устанавливается в размере не более 40 процентов.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Школы

2.1. Размеры окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ШКГ, в соответствии с **приложением 1** к настоящему Примерному положению.

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

2.3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, специфики работы устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

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

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

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

2.7. % надбавка работникам может устанавливаться от 55 до 250%.

III. Условия оплаты труда директор школы, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Размер должностного оклада директора школы определяется трудовым договором.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора школы и средней заработной платы работников школы устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы.

3.4. Должностные оклады заместителей директора школы и главного бухгалтера школы устанавливаются директором школы на 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

3.5. Управление образования администрации Мильковского муниципального района устанавливаются директору школы выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для директора школы Управлением образования администрации Мильковского муниципального района в пределах средств на оплату труда, утвержденных в районном бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного школе.

Управление образования администрации Мильковского муниципального района - главный распорядитель средств районного бюджета вправе централизовать на эти цели до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников школы.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

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

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

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

4.2 Оплата труда работников школы, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

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

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

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

5.2. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.1 настоящего раздела, принимается школой в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Управлением образования администрации Мильковского муниципального района, в пределах средств на оплату труда, утвержденных в районном бюджете на соответствующий финансовый год.

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

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

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, специалистам заключившим срочные трудовые договоры (эффективные контракты) сроком не менее 3 лет. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника.

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

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

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

повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

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

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

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

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

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

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

- 1) премия за подготовку призеров и победителей олимпиад, соревнований;
- 2) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- 4) премия за образцовое качество выполняемых работ.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 5.6 настоящего раздела, определяются с учетом выполнения целевых показателей деятельности школы, утверждаемых Управлением образования администрации Мильковского муниципального района в отношении учреждений.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами школы.

5.8. Премирование осуществляется по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

5.9. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о стимулировании труда, утвержденного локальным нормативным актом по учреждению.

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

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

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

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

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

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

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

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

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом директора школы.

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

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатном расписании) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из районного и краевого бюджетов на оплату труда работников школы.

V. Другие вопросы оплаты труда

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

оплаты труда работников МБОУ АСШ от
09.01.2024 г.

Профессиональные квалификационные группы работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Атласовская средняя школа»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оплаты труда
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1. Дворник; кладовщик; уборщик служебных помещений, гардеробщик, кастелянша, сторож	4184
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Повар 3 разряда	5133
2 квалификационный уровень	Повар 5 разряда Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5991
3 квалификационный уровень	Повар 6 разряда	6573
4 квалификационный уровень	Водитель	7941
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.		
	Вожатый	5441
	Секретарь учебной части	5441
Профессиональная квалификационная группа должностей работников		

учебно-вспомогательного персонала второго уровня.		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6528
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Старший вожатый	6828
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Педагог – организатор Социальный педагог	7035
3 квалификационный уровень	Воспитатель ГПД Педагог-психолог Воспитатель	7227
4 квалификационный уровень	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности Учитель Учитель-логопед	7426
Профессиональная квалификационная группа « Должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь	10574
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Калькулятор	5133
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Системный администратор информационно – коммуникационных систем должностной оклад Лаборант	7566
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7574
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		

Размеры повышающих коэффициентов к окладам
(должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБОУ АСШ

№ п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов	
			Для руководящих работников	Для педагогических работников
1.	Коэффициент уровня образования	Наличие высшего профессионального образования	-	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10
		Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования	-	1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы (за исключением стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
		от 0 до 2 лет	-	1,00
3.	Коэффициент квалификации	Наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории	-	1,40
		первой квалификационной категории	-	1,20

Административно-управленческий аппарат.

К административно- управленческому аппарату относятся:

1. Директор школы.
2. Заместитель директора по УВР.
3. Заместитель директора по ВР.
4. Главный бухгалтер.

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором МБОУ АСИ по согласованию с представительным органом учреждения (представитель трудового коллектива) персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в МБОУ АСИ

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет – 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3.

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

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогических работников, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы.

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

3.5. Оказание материальной помощи.

Оказание материальной помощи работникам МБОУ АСШ из надтарифной части заработной платы (выплачивается фиксированной суммой без учета северного и районного коэффициентов).

- При рождении ребенка - 10000 р.
- При бракосочетании работника – 10000 р.

- При смерти родственника - 10000 р.

Единовременно за выслугу лет в данном учреждении :

- 10,15 лет – 5000 р.
- 20, 25 лет – 7000 р.
- 30, 35 и т.д. - 10000 р.

К юбилейным датам:

- 50, 55, 60, 65 лет и т.д. - 10000 р.

В связи с выходом на пенсию:

- 10000 р.