

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №4 г.Бодайбо»

I Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №4 г.Бодайбо» (далее – Положение) разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования, утверждённого постановлением Администрации г. Бодайбо от 05.04.2019 № 58-пп. и разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12. 2001 №197 –ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12. 2012 № 273 – ФЗ;

- Указами Президента Российской Федерации от 07.05. 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06. 2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» (далее – Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11. 2012 № 2190 – р;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом 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»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Законом Российской Федерации от 07.08.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

- Распоряжением Правительства Иркутской области от 12.11.2018 № 892-рп «О механизме дифференциации заработной платы работников государственных учреждений в Иркутской области»;

- Приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 30.11.2018 № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области».

1.2 Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты работников;
- размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по профессиональным квалификационным группам работников, размеры дифференциации заработной платы;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам работников;

- порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.3 Фонд оплаты труда работников учреждений формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

1.4 Штатное расписание учреждения составляется и утверждается руководителем и включает в себя все должности работников учреждения. После утверждения штатные расписания согласовываются с Управлением образования администрации МО г. Бодайбо и района (далее – Управление образования).

1.5 Наименование должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно - квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее ПГК) (квалификационных уровней ПГК), с учетом их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПГК, величина дифференциации определены в приложениях 1,2,3 к настоящему Положению.

II. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

2.1 Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, премий и иных поощрительных разовых выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учётом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых услуг, компенсационных и стимулирующих выплат ниже МРОТ, производится доплата до его установленного уровня.

2.2 Размер дифференциации заработной платы работника рассчитывается пропорционально отработанному времени по конкретному виду деятельности.

2.3. Компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: работа с вредными и опасными условиями труда, работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходной и праздничный день, работа в сельской местности, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается сверх установленного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

III. Основные понятия

3.1 Заработная плата (оплата труда работника)- вознаграждение за труд (выполнение трудовой функции в соответствии с заключенным трудовым договором) в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с трудовой деятельностью.

3.2 Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3 Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4 Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, устанавливается по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

3.5 Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для профессиональной деятельности.

3.6 Повышающие коэффициенты к окладу, (должностному окладу), тарифной ставке заработной платы.

3.6.1 Повышающий коэффициент к окладу устанавливается:

- за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений;

- по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ;

- повышающие коэффициенты, указанные во втором и третьем абзацах п.3.6.1 не образуют новый оклад. Применение повышающих коэффициентов, установленных в процентах (абсолютных величинах) при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной нагрузки или педагогической работы за ставку заработной платы, окладов (ставок), профессий (должностей), не относящихся к педагогическому персоналу, осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем нагрузки, фактический объем педагогической работы, исходя из размеров ставок заработной платы, а также по профессиям (должностям по каждому квалификационному уровню ПКГ на величину повышающих коэффициентов, установленных в процентах (абсолютных величинах).

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на основании приказа руководителя образовательного учреждения в пределах средств на оплату труда.

3.6.2 Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учётом его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, её важности, и других факторов, которые утверждаются локальным актом организации. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определённый период времени (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, принимается руководителем образовательной организации в пределах средств на оплату труда.

Основанием для начисления персонального повышающего коэффициента является положение об оплате труда учреждения, протокол заседания комиссии, созданной в учреждении, приказ руководителя образовательного учреждения.

3.7 Компенсационные выплаты предполагают следующие доплаты и надбавки:

3.7.1 Выплаты работникам, занятым на тяжёлых, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

3.7.2 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.7.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, работе в сельской местности.

3.8 Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившего нормы труда в случаях, если месячное вознаграждение за труд с учётом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, стимулирующих выплат, премий и иных поощрительных разовых выплат, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.9 Дифференцирующие выплаты в разрезе профессиональных квалификационных групп, направлены на дифференциацию заработной платы. Данная выплата обеспечивает оплату труда работников с учётом уровня их квалификации и сложности выполняемой работы и эффективности их деятельности.

Размер дифференциации заработной платы рассчитывается пропорционально отработанному времени в отчётном периоде, согласно профессионально – квалификационных групп и трудового договора, заключенного с работником.

Дифференциация заработной платы производится путём суммирования минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением район-

ного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и размера дифференциации, указанной в приложениях 1,2,3,4.

$\Phi \text{ раб.} = M * K_{рс} + C_{диф}$, где:

$\Phi \text{ раб.}$ – месячная заработная плата работника;

M – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством;

$K_{рс}$ – районный коэффициент и процентная надбавка;

$C_{диф}$ – размер дифференциации заработной платы.

3.10 Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда педагогического и административного персонала, занятого в образовательном процессе, и их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

IV. Формирование и распределение фонда оплаты труда

4.1 Формирование фонда оплаты труда осуществляется следующим образом:

- по общеобразовательным организациям и организациям, реализующим дошкольное образование, в пределах объёма средств организаций на текущий финансовый год, определённого в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учётом особенностей образовательных программ, реализуемых образовательными организациями, эффективности их реализации, особенностей их расположения и других показателей, характеризующих деятельность организаций;

- по организациям дополнительного образования в пределах лимитов бюджетных обязательств на текущий год, рассчитанных с учётом минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством; Указом Президента Российской Федерации от 01.06. 2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» (далее – Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11. 2012 № 2190 – р.

4.2 Фонд оплаты труда организации определяется по следующей формуле:

$\Phi OT = (\Phi OT_{баз.} + \Phi OT_{стим.} + \Phi OT_{комп.} + \Phi OT_{дми.}) * K_{рс} + \Phi OT_{диф} + \Phi OT_{ивп.}$

Где:

ΦOT – фонд оплаты труда организации;

$\Phi OT_{баз.} = \Phi OT_{окл} + \Phi OT_{ндб}$

$\Phi OT_{окл}$ – оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

$\Phi OT_{ндб}$ – надбавка, увеличивающая оклад (за работу в сельской местности);

$\Phi OT_{комп.}$ – компенсационные выплаты кроме указанных в п. 3.7.2;

$\Phi OT_{стим.}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$\Phi OT_{дми}$ – сумма доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда в соответствии с Законом Российской Федерации;

$K_{рс}$ – районный коэффициент и процентная надбавка;

$\Phi OT_{диф}$ – фонд, направленный на дифференциацию заработной платы;

$\Phi OT_{ивп.}$ – иные выплаты персоналу, предусмотренные нормативно – правовыми актами муниципального образования г. Бодайбо и района.

4.2.1 К иным выплатам, предусмотренным нормативно – правовыми актами относятся: материальная помощь, единовременные денежные вознаграждения, ежемесячная надбавка молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях.

4.2.1.1 Работникам образовательных организаций – далее «Работники» предоставляется материальная помощь по следующим основаниям:

- смерть Работника – 20000 рублей, выплачивается на основании заявления члена семьи с приложением копии свидетельства о смерти. Членами семьи являются супруга (супруг), родители (усыновители), дети (усыновлённые);

- смерть близких родственников Работника: родители, дети работника сферы образования, муж (жена) – 20000 рублей, выплачивается на основании заявления работника и копии свидетельства о смерти;

- утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража) до 20000 рублей, выплачивается на основании заявления Работника и предоставленного акта о понесённом ущербе;

- рождение ребёнка – 10000 рублей, выплачивается на основании заявления Работника и копии свидетельства о рождении.

В случае работы в образовательных организациях 2-х и более родственников, претендующих на одну выплату, начисление выплаты производится один раз, независимо от количества поданных заявлений.

Работники общеобразовательных и дошкольных организаций, финансируемых из средств областного бюджета, получают вышеуказанные выплаты из средств областного бюджета.

Работники образовательных организаций, заработная плата которых финансируется из средств собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района, получают вышеуказанные выплаты из средств, предусмотренных на оплату труда за счёт собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района.

Кроме перечисленных выплат, относящихся к материальной помощи Работникам всех образовательных организаций, независимо от источников финансирования, предоставляется материальная помощь за счёт средств собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района в следующих случаях:

- необходимость прохождения медицинского обследования и лечения в областных медицинских учреждениях по направлению ОГБУЗ «Районная больница г. Бодайбо» к врачам онкологам и фтизиатрам работника и его несовершеннолетних детей в размере до 35000 рублей, выплачивается на основании заявления Работника и копии направления на обследование, лечение;

- получение Работником травмы на производстве и необходимость лечения в г. Иркутске в случае, если оплата проезда не возмещается застрахованному работнику по Федеральному закону от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» - 30000 рублей.

4.2.1.2 К единовременным денежным вознаграждениям относятся следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение к юбилейным датам в сумме 10000 рублей (50,55 лет и последующие юбилейные даты);

- выплата 2-х окладов в связи с увольнением Работника на пенсию. Выплачивается один раз при увольнении из образовательной организации.

Работники общеобразовательных и дошкольных организаций, финансируемых из средств областного бюджета, получают вышеуказанные выплаты из средств областного бюджета.

Работники образовательных организаций, заработная плата которых финансируется из средств собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района, получают вышеуказанные выплаты из средств собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района бюджета.

4.2.1.3 Ежемесячная надбавка молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях выплачивается из средств собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района бюджета в следующих размерах: первый год работы – 11 500 рублей; второй – 9 196 рублей; третий – 5 748 рублей.

На выплаты, указанные в подпунктах 4.2.1.1, 4.2.1.2, 4.2.1.3 районный коэффициент и северные надбавки не начисляются.

V. Размеры и условия установления выплат из компенсационного фонда работникам учреждения

5.1 Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за:

- работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, определённых федеральным и областным законодательством. На выплаты, направленные на социальную поддержку, дифференциацию, районный коэффициент и северные надбавки не начисляются.

- работу в организациях, расположенных в сельской местности в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- работу в выходные и праздничные дни в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% от оклада, ставки заработной платы за каждый час работы;
- индивидуальное обучение на дому – 20% от нагрузки;
- работу классного руководителя (Приложение 7);
- работу в образовательных организациях, реализующих общеобразовательные и дошкольные программы:
- в классах с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), от нагрузки, в том числе:
 - с лёгкой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) – 15%;
 - с умеренной, тяжёлой и глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжёлыми и множественными нарушениями развития – 20%;
- в дошкольных группах:
 - компенсирующей направленности для детей с тяжёлыми нарушениями речи – 20%;
 - оздоровительной направленности – 20.
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере не более 50% должностного оклада по замещаемой или совмещаемой профессии (должности)

5.2 Размеры компенсационных выплат начисляются в пределах фонда оплаты труда организации.

5.3 Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основанием для признания наличия на работах вредных и (или) опасных условий труда служит специальная оценка условий труда.

5.4 Основанием для начисления выплат из компенсационного фонда является приказ руководителя организации.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций

6.1 Стимулирующий фонд состоит из:

- фонда стимулирования руководителей организаций, согласно Порядку определения фонда оплаты труда и оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций;
- фонда стимулирования педагогического и административно - управленческого персонала (кроме руководителей), непосредственно занятого в оказании муниципальной образовательной услуги.

6.2 Стимулирующие выплаты включают доплаты, премии и иные поощрительные выплаты за:

- стаж работы
- наличие государственных наград в размере 20% от ставки;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- выполнение обязанностей мобильного учителя с целью выполнения учебного плана и решения уставных задач общеобразовательных организаций.

Молодым специалистам, впервые приступившим к работе по педагогической специальности в образовательные организации, и работникам, занимающим педагогические должности и получающим педагогическое образование без отрыва от работы, начисляются следующие выплаты:

- 50% от нагрузки (до 1 года работы);
- 30% от нагрузки (от 1 года до 2 лет работы);
- 20% от нагрузки (от 2 лет до 3 лет работы).

Основаниями установления выплат являются:

- для молодых специалистов - наличие документа об образовании или о квалификации, подтверждающего наличие среднего профессионального или высшего образования;

- для работников занимающих педагогические должности, и получающих педагогическое образование без отрыва от работы – справка с места учёбы. работы в образовательных организации в размерах, определённых приложением № 6 к Положению.

При совмещении должностей (профессий), исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, выплата за стаж работы применяется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

Стаж работы, дающий право на установление выплаты, устанавливается руководителем организации либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в организации. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждается руководителем.

6.3 Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их распределения определяются организацией самостоятельно в пределах выделенных средств на основании локальных актов учреждений.

6.4 Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, должен отвечать уставным задачам деятельности образовательной организации и критериям оценки деятельности работников.

6.5 Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательной организации на основании решения комиссии, созданной в учреждении и включающей в свой состав представителей Профсоюза, органов государственно – общественного управления (Управляющие Советы, Совет школы и другие).

6.6 Порядок распределения фонда стимулирования руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем. Размер стимулирования руководителя определяется в зависимости от результатов деятельности организации, объёмов работы, их сложности и значимости.

6.7 Не допускается установление из стимулирующего фонда выплат в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников организаций.

Основанием для начисления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя организации.

Основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям учреждений является приказ начальника управления образования администрации муниципального образования г. Бодайбо и района.

6.8 Для выполнения показателей средней заработной платы категорий, обозначенных Указами Президента, а также недопущения перерасхода годового фонда оплаты труда размер стимулирующих выплат по организациям доводится планово-экономическим отделом муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений» ежемесячно не позднее 20 числа текущего месяца.

VII. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала

7.1 Работники образования

7.1.1 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), размеры дифференциации заработной платы работников образования, осуществляющих образовательную деятельность и повышающие коэффициенты к размеру оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, за наличие квалификационной категории, устанавливаются в соответствии с Приложениями 1,5.

7.1.2 Минимальные размеры окладов (ставок), размеры дифференциации заработной платы работников, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей учебно – вспомогательного персонала первого и второго уровней, повышающий коэффициент к окладу второго уровня в соответствии с Приложением 1.

7.1.3 Минимальные размеры окладов (ставок), размеры дифференциации заработной платы работников и повышающие коэффициенты к окладу (ставке) работникам образовательных организаций, должности которых по ПКГ относятся к другим отраслям, устанавливаются в соответствии с Приложением 2.

7.1.4 Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой ра-

боты, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач в образовательных организациях и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

7.2 Общеотраслевые должности служащих

7.2.1 Минимальные размеры окладов (ставок), размеры дифференциации заработной платы работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно Приложению 3.

7.2.2 Работникам, занимающим должности служащих, предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

7.2.3 Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных учреждениях и других факторов, утверждённых локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

7.3 Общеотраслевые профессии рабочих

7.3.1 Минимальные размеры окладов (ставок), размеры дифференциации заработной платы рабочих образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, согласно Приложению 4.

7.3.2 Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

7.3.3 Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утверждённых локальным актом образовательного учреждения.

Рекомендуемый размер персонального коэффициента:

- для профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», первый квалификационный уровень до 2,0;
- для профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», первый квалификационный уровень до 3,0;

VIII. Порядок расчёта заработной платы заместителей руководителей

8.1 Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2 Порядок определения фонда оплаты труда и оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, показатели их поощрения и выплат компенсационного характера определяются Порядком определения фонда оплаты труда и оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

8.3 Должностные оклады заместителям руководителей устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя по согласованию с учредителем в пределах фонда оплаты труда.

8.4 Порядок определения оценки эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения, показатели его поощрения и выплат компенсационного характера определяются на основе Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МКОУ «ООШ №4 г.Бодайбо» на основе критериев качества деятельности.

Работники образования

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), рублей	Размер повышающего коэффициента	Размер дифференциации, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования	8 251	0,15	
Педагог-организатор			
Социальный педагог			
3 квалификационный уровень			
Педагог-психолог	8 293	0,18	
4 квалификационный уровень			
Учитель	8 334	0,2	
Тьютор			
Учитель-дефектолог			
Учитель-логопед			

Приложение 3 к Положению

Общепромышленные должности служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), рублей	Размер дифференциации, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Инспектор по кадрам	7 880	5929
Лаборант		
2 квалификационный уровень		
Заведующий хозяйством	7 922	6729
3 квалификационный уровень		
Заведующий производством (шеф-повар)	7 962	7579
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		
Специалист по охране труда	8 353	10419

Приложение 4 к Положению

Общепрофессиональные должности рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), рублей	Размер дифференциации, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
Подсобный рабочий	7 410	179
Сторож (вахтер)		
Гардеробщик		
Дворник		
Кладовщик		
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
Повар	7 448	2049
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		

Приложение 4 к Положению

Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию	Размер повышающего коэффициента за звание «Заслуженный учитель»
Старший вожатый	Высшая категория – 50% Первая категория – 30% Вторая категория – 10%	50%
Инструктор по физической культуре		
Музыкальный руководитель		
Воспитатель		
Педагог-психолог		
Руководитель физического воспитания		
Старший воспитатель		
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед		

Размеры выплат за стаж работы работников организаций

Стаж работы	Размеры выплат за стаж работы, в % от оклада (должностного оклада), ставки
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Порядок выплат на социальную поддержку работникам, не связанным с их профессиональной деятельностью

В пределах фонда оплаты труда образовательных организаций могут быть оказаны следующие виды социальной поддержки:

- Материальная помощь;
- Премии и денежные вознаграждения.

1. Материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов в следующих случаях:

- возникновения ущерба работнику и членам его семьи в результате стихийных бедствий - 10000 рублей;
- причинение ущерба здоровью или имуществу работника и членам его семьи в результате противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество – 10000 рублей;
- смерть члена семьи – 10000 рублей.

В случае смерти работника материальная помощь в размере 10000 рублей выплачивается членам семьи на основании заявления члена семьи с приложением копии свидетельства о смерти.

Членами семьи работника признаются: супруг (супруга), родители (усыновители), дети (усыновленные).

2. Премии и денежные вознаграждения, не связанные с профессиональной деятельностью, начисляются на основании приказа руководителя учреждения и имеют следующую направленность:

- премии к юбилейным датам в сумме 10000 рублей;
- выплата 2-х окладов в связи с выходом работника на пенсию.

Вознаграждение за классное руководство, выплачиваемое из средств областного бюджета

1.	Педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя, кураторство группы – в размере 15 % от фактически начисленного месячного оклада.		
2.	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися – 1800 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утверждёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 28. Для классов с наполняемостью отклоняющейся от установленной нормативами, размер доплаты уменьшается или увеличивается пропорционально численности обучающихся. Наполняемость классов определяется на 1 число расчётного месяца.		
	Тип класса	Норматив по наполняемости классов, учащихся	Сумма вознаграждения при нормативной наполняемости класса с районным коэффициентом и северной надбавкой, рублей
	Общеобразовательные классы (город)	25	1800
			72,00