|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОс Управляющим Советом школы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.В. Плотникова«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. | УТВЕРЖДАЮДиректор МОУ «ООШ №1 ст.Исправной»\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Шевченко«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. |

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕНННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА СТ. ИСПРАВНОЙ»

Общие положения.

* 1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. №256 «Об утверждении Положения по распределению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений, по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих», Постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. №257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики», Приказ Министерства образования и науки Карачаево-Черкесской Республики от 09.11.2010г. №459 «Об утверждении методических рекомендаций по прядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений Карачаево-Черкесской Республики» в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений.
	2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников государственных учреждений системы образования Карачаево-Черкесской Республики.
	3. Положение предусматривают единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждений, включающей в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
	4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее ЕКС);
* государственных гарантий по оплате труда;
* окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
* перечня видов выплат компенсационного характера;
* перечня видов выплат стимулирующего характера;
* условий оплаты труда руководителей учреждения, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеров и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом.
	1. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
	2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится раздельно по каждой из должностей.
	3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
	4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
	5. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже установленных Правительством Карачаево-Черкесской Республики окладов (ставок) заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.
1. **Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.**
	1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников образования устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.
	2. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.
	3. При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.
	4. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 года № 1908.
	5. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.
	6. Педагогическим работникам в сельской местности, устанавливается 25% выплата по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.
	7. За наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания устанавливаются стимулирующие надбавки в размере, определенном приложением к настоящему Положению.
	8. С учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами к окладу работника по соответствующей ПКГ на определенный срок, но не более чем один календарный год, может быть установлен персональный повышающий коэффициент, учитывающий уровень его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом (ст. 135 ТК РФ).
	9. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.
	10. Повышающие коэффициенты за ученую степень, ученое звание, почетные звания и 25 % надбавка за работу в сельской местности не образовывают нового оклада.

2.11. Доплаты педагогическим работникам устанавливаются к окладу с учетом квалификации и в соответствии с аттестацией педагогических работников на основе отраслевого Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2.12. За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории, но не позднее 31 мая работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке. Аттестационная комиссия обязана рассмотреть материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

2.13. Изменение размера оплаты труда производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – согласно дате приказа органа (учреждения) образования, при котором создана аттестационная комиссия;

- при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания – с момента вступления в силу решения о присуждении степени или звания.

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

2.14. Доплата за наличие ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный», «Заслуженный», (в том числе по Карачаево-Черкесской Республике) применяется на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.15. При наличии у работника ученой степени и ученого звания, двух почетных званий «Народный» и «Заслуженный» повышение оклада производится по одному из оснований.

2.16. Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получившим почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

2.17. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в МКОУ «СОШ ст. Исправной» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) для педагогических работников и обслуживающего персонала выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников .

2.18. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в МКОУ «СОШ ст. Исправной» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты работы:

- за качество работы (согласно разработанному перечню критериев и показателей;

-за инициативу, творчество и прием новых методов в обучении 15% от оклада;

- за наличии «Заслуженный» - 10%

«Народный» - 15%

«Почётный работник» - 20% (выплата за наличие звания «Почётный работник» производится при наличии средств)

*б) работникам бухгалтерии за:*

* За выполнение функций кассира – 100%
* Сложность и напряженность 2000 рублей.

*в) секретарю-машинистке:*

- за оформление и ведение документации по кадрам – 150%

- вредность 12%

- ведение делопроизводства – 15%;

*г) повару за:*

* Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания
* Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи
* Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода
* Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд
* Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений
* Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания
* Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра
* Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования
* Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности
* Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок

*д) гардеробщице, уборщицам служебных помещений за:*

* Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.
* Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика, уборщика.
* Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.
* Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.
* Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды.
* Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра.
* Применение дезинфицирующих средств при уборке.
* Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную.

*е) сторожам за:*

* Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории.
* Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа.
* Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.
* Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.
* Отсутствие случаев кражи по вине сторожа.
* Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.
* Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком.
* Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.

*ж) рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий*

* Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника.
* Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.
* Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.
* Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.
* Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

З) школьному оператору

- за качественную и быструю работу по мониторингу школы

И) учителю информатики

- за обслуживание сайта школы -

1. **Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.**

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

3.3. Минимальный размер оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от отнесения учреждения образования к группам по оплате труда руководителей в порядке, установленном **приложением 1** к настоящему Положению.

3.4. Должной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационная категория руководителя учреждения | Коэффициент кратности |
| I | II | III | IV |
| 1. | руководитель учреждения высшего и дополнительного профессионального образования | до 2,5 | **-** | **-** | **-** |
| 2. | высшая квалификационная категория | ДО 2,0 | до 1,8 | ДО 1,5 | до 1,2 |
| 3. | 1 квалификационная категория | ДО 1,8 | ДО 1,5 | до 1,2 | до 1,0 |

3.5.В случае превышения количества баллов при отнесении учреждений к I группе по оплате труда руководителей коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

превышение в три раза - коэффициент 3; превышение в два раза - коэффициент 2,5.

3.6. Заместителям руководителя учреждения образования должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

* при наличии высшей квалификационной категории - на 10% ниже должностного оклада руководителя;
* при наличии I квалификационной категории - на 20% ниже должностного оклада руководителя;
* при отсутствии квалификационной категории - на 30% ниже должностного оклада руководителя.

3.7. Главным бухгалтерам должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

* при наличии высшего образования - на 10% ниже должностного оклада руководителя;
* при наличии среднего специального образования - на 20% ниже должностного оклада руководителя.

3.8. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в МОУ «СОШ ст. Исправной» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

*Для главного бухгалтера* - За выполнение функций экономиста 100%

- За работу с договорами – 100%

- За применение в работе новых программ по бухгалтерии 100%

3.9. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в МОУ «СОШ ст. Исправной» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) *руководителю учреждения, заместителю директора по УВР и заместителю директора по безопасности* за интенсивность и высокие результаты работы:

- за качество работы (согласно разработанному перечню критериев и показателей;

*2) главному бухгалтеру* – за сложность и напряжённость 30%

3) За стаж непрерывной работы *руководителю учреждения, заместителю директора по УВР, заместителю директора по безопасности и главному бухгалтеру*

- от 1 до 3 лет 3%

- от 3 до 5 лет 5%

- от 5 до 10 лет 8%

Свыше 10 лет 10%

* 1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в МОУ «СОШ ст. Исправной» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

**4.Формирование фонда оплаты труда**

4.1. Оплата труда работников в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, производится за счет ассигнований республиканского, муниципальных бюджетов Карачаево-Черкесской Республики.

4.2. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

4.3. Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании штатного расписания учреждения.

4.4. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

4.5. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

4.6. При оптимизации структуры и численности работников учреждений, лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений системы образования республики, утвержденные на 2010 год, не уменьшаются при введении отраслевой системы оплаты труда.

4.7. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов в системе образования республики может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

4.8. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

**5. Распределение фонда оплаты труда**

5.1. Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть составляет 67%, стимулирующая - 33%.

5.2. Штатное расписание формируется в пределах базовой части фонда оплаты труда и утверждается директором Школы.

5.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующий библиотекой), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), другого педагогического персонала (преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, воспитатель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре и др.), учебно-вспомогательного персонала (старший вожатый, библиотекарь, секретарь-машинистка, лаборант и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщик, дворники сторож, гардеробщик и др.) и складывается из:

фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, а также педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс;

фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

5.4. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда составляет 55%.

5.5. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в базовой части фонда оплаты труда составляет 45%.

5.6. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

5.7. Доля фонда оплаты труда общей части в фонде оплаты труда педагогического персонала составляет 58%.

5.8. Общая часть обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

5.9. Доля фонда стимулирующей части оплаты труда для руководителя и заместителя по УВР, в общей части оплаты труда составляет 6%.

1. **Другие вопросы оплаты труда.**
	1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.3. По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов, по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад руководителя учреждения.