МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИСТОПСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

#  Согласовано Утверждено на собрании

# С профсоюзным комитетом трудового коллектива от 16.01.2013г.

# Протокол № 1 от 17.01.2013 г. Директор школы: \_\_\_\_\_\_

# Председатель ПК:\_\_\_\_\_\_\_ Ковалева Т. Г.

 **Деменок В. М.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**МБОУ Истопской основной общеобразовательной школы**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Истопской основной общеобразовательной школы (далее по тексту — Положение) устанавливает размеры и условия оплаты труда работников школы.

В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

1. Базовая единица – величина, применяемая для определения базового оклада. Устанавливается нормативным правовым актом администрации Брянской области;
2. Базовые коэффициенты – относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования;
3. Базовый оклад– размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты;
4. Повышающие коэффициенты – относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень;
5. Ставка (оклад) – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;
6. Компенсационные выплаты – установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
7. Стимулирующие выплаты – часть фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательного учреждения.
	1. Заработная плата работников школы включает в себя оклад педагогического работника, выплаты из компенсационной части фонда оплаты труда, выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда и доплаты за неаудиторную занятость.
	2. В случаях, если устанавливаемая работникам в соответствии с настоящим Положением заработная плата без учета выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда окажется ниже действующей по состоянию на 31.08.12г. протарифицированной заработной платы, указанным работникам доплачивается сумма, соответствующая разнице в заработной плате за время их постоянной работы в той же должности с тем же количеством часов в неделю в данном учреждении.

**2. Формирование фонда оплаты труда работников МБОУ Истопской** О**ОШ**

2.1. Формирование объема фонда оплаты труда для работников МБОУ Истопской ООШ, реализующего основные общеобразовательные программы в части обеспечения государственного стандарта общего образования на финансовый год осуществляет орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательного учреждения) в пределах объема бюджетных средств, определенного конкретному муниципальному образованию на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в муниципальных образовательных учреждениях, в виде межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, рассчитанных согласно Закону Брянской области от 8 декабря 2006 г. № 115-З «О нормативах финансового обеспечения деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений для реализации основных общеобразовательных программ».

2.3. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября .

 2.4. Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

ФОТ=ФОТбаз + ФКВ + ФСВ, где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТбаз – базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ – фонд компенсационных выплат;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

ФОТбаз = ФОТбаз.рук + ФОТбаз.сп + ФОТбаз.сл + ФОТбаз.р, где:

ФОТбаз – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТбаз.рук – базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТбаз.сп – базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.сл – базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТбаз.р – базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

Базовый фонд оплаты труда работников образовательных учреждений и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее \_\_ процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет \_\_ и \_\_ процентов.

 Конкретный размер данного значения определяется образовательным учреждением самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательного учреждения.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

ФОТбаз.сп = ФОТбаз.уп + ФОТбаз.пп, где:

ФОТбаз.сп – базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.уп – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТбаз.пп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения, деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.7. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты труда аудиторной занятости и неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

Неаудиторная занятость педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобра-зовательные программы, включает в себя виды деятельности согласно приложению 2 к настоящему Положению.

ФОТбаз.уп = ФОТуп.ауд + ФОТуп.неауд, где:

ФОТбаз.уп – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТуп.ауд – фонд оплаты труда аудиторной занятости;

ФОТуп.неауд – фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Рекомендуемое соотношение фондов аудиторной и неаудиторной занятости в общей части фонда оплаты труда педагогического персонала составляет соответ-ственно 85 и 15 процентов. Конкретные размеры этих фондов образовательное учреждение определяет самостоятельно, закрепляет коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательного учреждения.

2.8. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, и закрепляются коллективным договором.

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

Размер фонда выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в размере не менее 25 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений (филиалов), главным бухгалтерам рекомендуется устанавливать в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.10. Образовательное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

**3. Формирование ставок (окладов) работников МБОУ** **Истопской** О**ОШ**

3.1. Размер оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал».

 3.2. Оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя в размере 70 процентов оклада руководителя образовательного учреждения.

3.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50), предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.4. Формирование ставок (окладов) специалистов образовательного учреждения производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.5. Формирование окладов служащих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.6. Формирование окладов рабочих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1, 5, 6, 7 к настоящему Положению.

3.7. Размер ставки (оклада) руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательного учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

Расчет базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего производится по формуле:

Бо = Б х К0 х К1 х К2, где:

Бо – размер базового оклада работника;

Б – величина базовой единицы;

К0 – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

К1 – коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);

К2 – коэффициент специфики работы.

3.9. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательного учреждения согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.10. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения, а также типов, видов образовательных учреждений и их структурных подразделений согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

К2 = 1 + К2.1 + К2.2 и т.д., где:

К2 – коэффициент специфики работы;

К2.1, К2.2 и т.д. – выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории «специалист» группы «педагогический персонал» учитывается стаж педагогической работы.

3.12. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом повышенной квалификации (за ученую степень, почетное звание СССР, Российской Федерации, отраслевые нагрудные знаки).

 В случае если работник образовательного учреждения имеет право на установление коэффициента повышенной квалификации по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательного учреждения на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

Коэффициент повышенной квалификации по основанию «ученая степень» устанавливается для работников образовательного учреждения в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

3.13. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательного учреждения на основании объемных показателей деятельности образовательного учреждения согласно приложению 8 к настоящему Положению.

**4. Расчет ставок (окладов) работников МБОУ** **Истопской** О**ОШ.**

4.1. Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

Орук = Оср.п.п. Х Крук х (1+ К4) х (1 + К5) х (1+ Кзв), где:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Орук – размер оклада руководителя; Оср.п.п – средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал»;Крук – коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал», где:Крук = 1,1, кроме руководителей учреждений государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, для которых Крук = 1,5;К4 – коэффициент квалификации; К5 – коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50); Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени. 4.2. Оклад заместителя руководителя образовательного учреждения рассчи-тывается по формуле:Озам = Орук х Кзам, где:

|  |  |
| --- | --- |
| Озам – размер оклада заместителя руководителя; Орук – размер оклада руководителя; Кзам = 0,7 – 0,8. 4.3. Оклад главного бухгалтера образовательного учреждения рассчитывается по формуле:Огл.б = Орук х Кгл.б, где:

|  |
| --- |
| Огл.б – размер оклада главного бухгалтера; Орук – размер оклада руководителя; Кгл.б = 0,7 – 0,8. |

 |

 |

 4.4. Для определения оклада руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты квалификации, масштаба управления. Расчет оклада руководителя структурного подразделения образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

Орук.струк. = Бо + Бо х К4 + Бо х К5 + Бо х Кзв, где:

|  |
| --- |
| Орук.струк. – размер оклада руководителя структурного подразделения;  |
| Бо – величина базового оклада;  |
| К4 – коэффициент квалификации;  |
| К5 – коэффициент масштаба управления; |
| Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.  |

4.5. Для определения размера ставки (оклада) специалистов образовательного учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации. Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

Осп = Бо + Бо х К3 + Бо х К4 + Бо х Кзв, где:

|  |
| --- |
| Осп – размер ставки (оклада) специалиста;  |
| Бо – величина базового оклада;  |
| К3 – коэффициент педагогического стажа работы, |
|  К4 – коэффициент квалификации;Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.4.6. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:Осл = Бо + Бо х Кзв, где:

|  |
| --- |
|  Осл – размер оклада служащего;  |
| Бо – величина базового оклада;  |
| Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени. |
|  4.7. Для определения размера оклада рабочих образовательных учреждений Применяетсятарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложениям 5, 6 к настоящему Положению. Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:Ор = Бо + Бо х Кт + Бо х Ккв, где:

|  |
| --- |
|  Ор – размер оклада рабочего;  |
|  Бо – величина базового оклада;  |
|  Кт – тарифный коэффициент согласно приложению 5 к настоящему Положению; Ккв – коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. |

 |

 |

**5. Расчет заработной платы работников МБОУ** Истопской О**ОШ.**

5.1. Заработная плата руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПрук =Орук (О рук. струк.) + ЗПрук.пн + КВ + СВ, где:

ЗПрук – заработная плата руководителя;

Орук (О рук. струк.) – оклад руководителя (руководителя структурного подразде-ления) образовательного учреждения;

ЗПрук.пн – заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

 nфакт

ЗП рук.пн =Осп х --------, где:

 nнорм

nфакт – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

nнорм – норма часов за ставку;

Осп – ставка (оклад) специалиста;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПзам = Озам + ЗПзам.пн + КВ + СВ, где:

ЗПзам.пн – заработная плата заместителя руководителя;

Озам – оклад заместителя руководителя образовательного учреждения;

ЗПзам.пн – заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где:

 nфакт

ЗП зам.пн = Осп х --------, где:

 nнорм

nфакт – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

nнорм – норма часов за ставку;

Осп – ставка (оклад) специалиста;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.3. Заработная плата главного бухгалтера образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПгл.б =Огл.б + КВ + СВ, где:

ЗПгл.б – заработная плата главного бухгалтера;

Огл.б – оклад главного бухгалтера образовательного учреждения;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.4. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосред-ственно осуществляющих учебный процесс) образовательного учреждения рассчи-тывается по формуле:

 nфакт

ЗПсп.уп =Осп х -------- + КВ + СВ, где:

 nнорм

ЗПсп.уп –заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

Осп – ставка (оклад) специалиста;

nфакт – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

nнорм – норма часов за ставку;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.5. Заработная плата специалистов (педагогических работников, деятельность которых не связана с учебным процессом) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПсп. =Осп + КВ + СВ, где:

ЗПсп. – заработная плата специалиста;

Осп – ставка (оклад) специалиста;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.6. Заработная плата служащих образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПсл =Осл + КВ + СВ, где:

ЗПсл – заработная плата служащего, где:

Осл – оклад служащегообразовательного учреждения;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.7. Заработная плата рабочего образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПр =Ор + КВ + СВ, где:

ЗПр – заработная плата рабочего;

Ор – оклад рабочего;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.8. Выплаты компенсационного характера.

5.8.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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 ставку (оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (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 (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. 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 также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

5.8.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, и другие.

5.9. Выплаты стимулирующего характера.

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.9.2. Стимулирующие выплаты руководителям муниципального общеобразовательного учреждения, реализующего программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, устанавливаются решением муниципального органа управления образованием на основании положения, утверждаемого данным муниципальным органом управления образования, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.9.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения утверждено приказом директора школы от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Приложение 1

 к Положению о системе оплаты

 труда работников МБОУ Истопской ООШ

Климовского района

 Брянской области

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников образовательных учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Величинакоэффициента,КО |
|  |
| Руководители структурных подразделений |
| 1 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 1,1 |
| 2 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования | 1,2 |
| 3 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения | начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 1,3 |
| Специалистыгруппы «педагогический персонал»: категории работников, занимающихся педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в образовательном учреждении |
| 1 квалификационный уровень педагогического персонала | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый  | 1,05 |
| 2 квалификационный уровень педагогического персонала | инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель  | 1,1 |
| 3 квалификационный уровень педагогического персонала | воспитатель; мастер производственного обучения; инструктор по труду; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 1,15 |
| 4 квалификационный уровень педагогического персонала | преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь | 1,2 |
| Служащие,профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный по общежитию | 1,05 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»  | 1,1 |
| Служащие,профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-лаборант | 1,15 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1,2 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, заведующий библиотекой, начальник хозяйственного отдела, заведующий бассейном | 1,25 |
| 4 квалификационный уровень | мастер, мастер участка (включая старшего), мастер по обслуживанию спортивных сооружений, механик, электромеханик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,3 |
| 5 квалификационный уровень | начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской | 1,35 |
| Служащие,профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, юрисконсульт, начальник штаба ГО | 1,2 |
| 2 квалификационный уровень | бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории | 1,25 |
| 3 квалификационный уровень | бухгалтер 1 категории, инженер 1 категории | 1,3 |
| 4 квалификационный уровень | ведущий экономист, ведущий бухгалтер, должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,35 |
| 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера | 1,4 |
| Служащие(группа «Учебно-вспомогательный персонал») 1 и 2 уровня по профессиональным квалификационным группам:специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых образовательным учреждением |
| Служащие (учебно-вспомогательный персонал) 1 уровня |  |
|  | вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 1,05 |
| Служащие (учебно-вспомогательный персонал) 2 уровня |  |
| 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму; младший воспитатель | 1,1 |
| 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 1,15 |

Профессиональные квалификационные группы

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Повышающий коэффициент |
| 1 квалификационный уровень | вахтер, грузчик, кухонный работник, уборщик служебных помещений, дворник, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, оператор хлораторной установки, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист (кочегар) котельной\*, машинист (кочегар) котельной\*\* – аппаратчик, гардеробщик, сторож (вахтер), кладов-щик, подсобный рабочий, кастелянша, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр-плотник, швея, экспедитор, повар\*\*\*, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по ремонту обуви | 1,1 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» | 1,15 |

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \*Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью до 12,6 ГДж/ч (до 3 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла до 21 ГДж/ч (до 5 Гкал/ч).

 \*\*Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 12,6 ГДж/ч (свыше 3 до 10 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 21 до 84 ГДж/ч (свыше 5 до 20 Гкал/ч).

 \*\*\*Повар 2-3 разрядов ЕТКС, утвержденной постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. № 30.

Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Повышающий коэффициент |
| 1 квалификацион-ный уровень |  повар\*\*\* | 1,15 |

\*\*\*Повар 4-5 разрядов ЕТКС, утвержденной постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. № 30.