

## ПРИКАЗ

р.п.Инжавино

19.06.2019 г.

№ 144

О внесении изменений в положение об оплате труда работников МБОУ «Инжавинская СОШ» утвержденное приказом от 24.03.2017 года №43

В соответствии с постановлением администрации Инжавинского района от 14.05.2019 №376 « О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений района, утвержденное постановлением администрации района от 30.11.2016 года № 765»

Приказываю:

1. Внести в положение об оплате труда работников МБОУ «Инжавинская СОШ» утвержденное приказом от 24.03.2017 года №43 следующие изменения:

1.1. Подпункт 2.2. пункта 2. «Установление размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням» изложить в следующей редакции:

«2.2. Установлены минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 5582 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 6380 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 8000 рублей,

- для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 8100 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 9250 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении №2 к настоящему Положению»

1.2 Подпункт 3.1. Пункта 3. «Установление размеров, периодов и условий выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам» изложить в следующей редакции:

«3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

4 квалификационный уровень 0,15;

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень – 0,12;

2 квалификационный уровень - 0,15;

3 квалификационный уровень – 0,20;

4 квалификационный уровень – 0,25;

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (Приложение №1 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

1.3. Пункт 4. «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты» изложить в следующей редакции:

«Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

**4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).**

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата в размере 4 процента от оклада, ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, т.е. с учетом повышающего коэффициента

по занимаемой должности, без учета иных доплат, надбавок и премий, установленных в настоящем Положении (при этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда).

Доплата выплачивается на основании приказа руководителя муниципального учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

#### **4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

4.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

4.2.2. За выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором педагогическим работникам устанавливается доплата:

##### **А) за выполнение функций классного руководителя**

В 1 – 4 классах до 10 учащихся - 4%,  
от 10 до 20 учащихся - 5%,  
от 20 и более учащихся - 7%.

В 5 – 11 классах до 10 учащихся - 4%,  
от 10 до 15 учащихся - 7%,  
от 15 до 20 учащихся - 9%,  
от 20 до 25 учащихся - 10%,  
от 25 и более учащихся - 13%.

(При условии выполнения в полном объеме **Положения о классном руководстве**).

##### **Б) за проверку письменных работ обучающихся (при условии выполнения в полном объеме **Положения о проверке письменных работ**):**

В начальных классах до 10 человек - 4%,  
от 10 до 20 учащихся - 6%,

от 20 и более учащихся - 8%.

По русскому языку до 10 учащихся - 6%,

от 10 до 15 учащихся - 8%,

от 15 до 20 учащихся - 12%,

от 20 и более учащихся - 16%.

По математике до 10 учащихся - 4%,

от 10 до 15 учащихся - 6%,

от 15 до 20 учащихся - 8%,

от 20 и более учащихся - 12%.

По иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, экономики, информатики, истории: до 10 учащихся - 3%,

от 10 до 15 учащихся - 4%,

от 15 до 20 учащихся - 6%,

от 20 и более учащихся - 8%.

Перерасчёт размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение года не производится.

Часы индивидуального обучения в расчет доплаты за проверку письменных работ не включаются.

**В) За заведование учебными кабинетами** (при условии выполнения в полном объёме Положения о заведовании учебными кабинетами):

За заведование библиотекой – 8%.

За заведование учебными мастерскими, кабинетами, отвечающими современным требованиям и общеобразовательным стандартам – 12 %. При совмещении учебных кабинетов, заведующим кабинетом, исполняющим функции классного руководителя – 8 %, совместителю – 4%.

За заведование спортзалами, учебными кабинетами, оснащенными компьютерным оборудованием, – 8%.

При совмещении кабинетов, оснащенных компьютером (зав. кабинетом) – 6%, совместителю – 2%.

За заведование учебным кабинетом без компьютерного оборудования – 4%.

**Г). За руководство методическим объединением** (при условии выполнения в полном объёме Положения о руководстве методическим объединением):

Руководителю МО, в состав которого входят:

до 5 преподавателей - 6 %,

от 5 до 10 преподавателей - 10 %,

от 10 до 15 преподавателей - 12 %,

от 15 до 20 преподавателей - 16 %.

**Д). За создание и ведение школьного сайта, за ведение электронных дневников**

за создание и ведение школьного сайта:

до 200 обучающихся в школе - 8%,

от 200 и более обучающихся в школе - 20%.

за ведение электронных дневников:

до 100 обучающихся в школе - 4%,

от 100 до 200 обучающихся - 8%,

от 200 и более обучающихся - 20%.

Е) за **выполнение функций классного руководителя** - в размере: 1000 рублей в месяц за классное руководство, в классе с наполняемостью не менее 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, и с наполняемостью не менее 25 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в рабочем поселке.

Право на получение денежного вознаграждения имеют - педагогические работники, на которых приказом образовательного учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, при условии ведения классной документации в соответствии с установленными требованиями, организации взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся (проведение родительского собрания в классе не реже одного раза в учебную четверть), организации и проведения систематической профилактической работы по предупреждению совершения правонарушений.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, осуществляется уменьшение размера денежного вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

В случае, когда наполняемость в классах меньше установленной размер выплаты за выполнение функций классного руководителя определяется по формуле:

$$Cp_i = (1000/n * Kcp_i)$$

где:

**Cp<sub>i</sub>** - размер выплаты за выполнение функций классного руководителя

**n** - наполняемость класса, (14 человек в общеобразовательных учреждениях расположенных в сельской местности, 25 человек в общеобразовательных учреждениях расположенных в рабочем поселке.)

**Kcp<sub>i</sub>** - фактическое количество обучающихся в классе

Приказом образовательного учреждения определяется сумма денежного вознаграждения каждого классного руководителя в зависимости от наполняемости в классе, по состоянию на начало учебного года. В случае изменения численности обучающихся в классе сумма денежного вознаграждения не может изменяться в течение учебного года.

Дополнительная оплата за выполнение функций классного руководителя, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, за создание и ведение школьного сайта, за ведение электронных дневников, определяются

из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (абсолютных величинах). Дополнительная оплата за проверку письменных работ, определяется к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы.

#### **4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.**

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал .

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Количество часов, отработанных работником Учреждения сверхурочно, определяется по итогам работы за учетный период (квартал) по таблице учета рабочего времени, как разница между фактически отработанным работником времени в расчетном периоде и установленной для работника нормального числа рабочих часов за учетный период (квартал).

Работнику, в отношении которого введен суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа по итогам учетного периода (квартал) оплачивается в виде доплаты, которая исчисляется как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и повышенной части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы на повышающий коэффициент по типу (виду) муниципального учреждения и увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы.

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

#### **4.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:**

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса

Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

#### 4.5. Выплаты работникам за работу в ночное время

. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях труда. Повышение оплаты труда составляет 35 процентов части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада на повышающий коэффициент по занимаемой должности, но без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

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

4.8. Основанием для начисления компенсационных выплат работникам муниципального учреждения являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.»

1.4 Подпункт 6.2 пункта 6. «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей» изложить в следующей редакции:

«6.2 Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения устанавливается в размере -12400 рублей»

1.5 Подпункт 6.7 пункта 6. «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей» изложить в следующей редакции:

«6.7 Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается в размере -9920 рублей»

1.6. Приложение № 2 к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Инжавинская средняя общеобразовательная школа» изложить в новой редакции согласно приложению.

2. Инспектору по кадрам уведомить работников об изменении существенных условий трудового договора.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2019г.

Директор

И.Ю.Хурцилава