|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  СОГЛАСОВАНО  Председатель Управляющего  Совета \_\_\_\_\_\_\_Л. В. Безносова«13» января 2014 |  СОГЛАСОВАНО  Председатель профкома  \_\_\_\_\_\_Н. А. Колодина«13» января 2014 |  УТВЕРЖДАЮДиректор МБОУ «Хоронхойская СОШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н. Г. Красикова«13» января 2014Приказ №38 п. 4 от 13 января 2014 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**МБОУ «Хоронхойская СОШ»**

В соответствии с пунктом 7 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст.3852) составлено данное положение об оплате труда работников

**I. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с

постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений". (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852), а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Хоронхойская средняя общеобразовательная школа», в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств федерального

бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации,

установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму

рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4. Система оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

7. Основные условия оплаты труда

7.1. Системы оплаты труда работников МБОУ «Хоронхойская средняя общеобразовательная школа» включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
* перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
* настоящего Положения;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* мнения представительного органа работников.

7.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников

самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

7.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем

учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

7.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются

руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и

объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада (ставки) по

соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему

квалификационному уровню ПКГ.

7.7. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

7.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых

должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждении и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

7.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности

трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей

должности, по соответствующей профессии или специальности.

7.10. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

8. Компенсационные выплаты

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении,

применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

8.3. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и
* иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в пустынных
* и безводных местностях, за работу в высокогорных районах, за работу в районах Крайнего
* Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областях, Республике Бурятия, Республике Хакасия);
* 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);
* надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

8.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

8.5. Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

9. Стимулирующие выплаты

9.1. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

9.2. В целях поощрения работников в учреждениях рекомендуются стимулирующие выплаты с учетом перечня примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности.

9.3. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

9.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных

работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей

руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

9.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может

определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным

уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты

стимулирующего характера по итогам работы не ограничен. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

9.6. С 1 января 2010 года на выплаты стимулирующего характера учреждением направляется не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

**III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и**

**главного бухгалтера**

10. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного

бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором,

устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые

относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

12. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений

устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих

учреждений.

13. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

14. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Министерством образования и науки Российской Федерации по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

15. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. N 167н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 мая 2008 г.,регистрационный N 11624).

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

17. Министерство образования и науки Российской Федерации может устанавливать

руководителю подведомственного учреждения выплаты стимулирующего характера.

18. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю учреждения с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с пунктом 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852).

19. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю

учреждения ежегодно устанавливаются Министерством образования и науки Российской

Федерации в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.