

ПРИКАЗ

"25" августа 2017 г.

№ 47

Об утверждении положения
об оплате труда работников МБОУ Алексеевской СОШ
в новой редакции.

В соответствии с ФЗ от 18.06.2017 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации», в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 12.05.2017 №350 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 09.11.2016 года №765», Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Обливского района от 18.08.2017 №784 «О внесении изменений в постановление Администрации Обливского района от 22.11.2016 №566 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Обливского района и отдела образования Администрации Обливского района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда МБОУ Алексеевской СОШ в новой редакции, согласно приложению..
2. Утвердить приложение №1 «Положение о премировании руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров МБОУ Алексеевской СОШ».
3. Утвердить приложение №2 «Положение об установлении надбавки за качество выполняемых работ».
4. Утвердить приложение №3 «Порядок и показатели отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей».
5. Настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2017 года. Пункты 3, 4 вступают в силу со дня его официального опубликования, и применяются к правоотношениям, возникшим с 18.06.2017 года.
6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



М.Н.Андреенков

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ОБЛИВСКОГО РАЙОНА

МБОУ АЛЕКСЕЕВСКАЯ СОШ

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Алексеевской средней
общеобразовательной школы**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Алексеевской СОШ (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ Алексеевской СОШ (далее – учреждения) по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Отнесение работников образовательных учреждений Обливского района к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

1.9. В порядке исключения лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.10. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются согласно разделу 2 настоящего приложения.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера устанавливаются согласно разделу 3 настоящего приложения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера устанавливаются согласно разделу 4 настоящего приложения.

Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера и объемные показатели, порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений установлены разделом 5 настоящего приложения. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников приведены в разделе 6 настоящего приложения.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), тренеров осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	4538
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	4994
2-й квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	5246

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы
по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)

1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7183
2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7532
3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	
	в образовательных учреждениях<*>	7900
4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель <*>; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<***>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	
	в образовательных учреждениях<*>	8289

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1-й квалификационный уровень	<p align="center">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<*>:</p> <p align="center">в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей</p> <p align="center">в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей</p>	<p align="center">7725</p> <p align="center">7353</p>
2-й квалификационный уровень	<p align="center">заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;</p> <p align="center">начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий).;</p> <p align="center">кабинета, лаборатории, отдела,</p>	

1	2	3
	отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональных образовательных учреждений<*>; старший мастер профессионального образовательного учреждения: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	8111 7725
3-й квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): обособленного структурного подразделения профессионального образовательного учреждения: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	8515 8111

<*> Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

<*> Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.

2.4.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

**Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников культуры**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	библиотекарь; библиограф	6055
	без категории	6356
	II категории	6672
	I категории	7006
	Ведущий	

2.4.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

**Минимальные размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь- машинистка; секретарь- стенографистка; статистик; стенографистка;	4538
	2-й квалификационный уровень должности служащих 1-го квалификационного уровня, по	4757

1	2	3
	которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник- программист	4994
	2-й квалификационный уровень заведующий хозяйством; Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5246
	3-й квалификационный уровень заведующий производством (шеф- повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5509
	4-й квалификационный уровень Механик; Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5771
	5-й квалификационный уровень в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7353 7006
ПКГ	1-й квалификационный уровень	5771

1	2	3
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт; методист (кроме учреждений образования); психолог; инженер-программист.	
	2-й квалификационный уровень должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6055
	3-й квалификационный уровень должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6356
	4-й квалификационный уровень должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6672
	5-й квалификационный уровень главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7006
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7725 7353

1	2	3
	2-й квалификационный уровень	8111
	3-й квалификационный уровень	8515

2.4.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
--	--------------------------	---

1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: буфетчик; гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; няня; оператор (всех наименований); повар; подсобный рабочий; помощник воспитателя; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	

1	2	3
	<p>садовник; сторож (вахтер); тракторист; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)</p> <p>1-й квалификационный разряд</p> <p>2-й квалификационный разряд</p> <p>3-й квалификационный разряд</p>	<p>3730</p> <p>3947</p> <p>4178</p>
<p>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</p>	<p>2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p> <p>1-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: буфетчик; водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; оператор (всех наименований); повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)</p>	<p>ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше</p> <p>4435</p> <p>4693</p>

1	2	3
	<p>2-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; повар; тракторист; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)</p> <p>6-й квалификационный разряд</p> <p>7-й квалификационный разряд</p>	<p>4962</p> <p>5246</p>
	<p>3-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля;</p>	<p>5554</p>
	<p>4-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автомобиля*; повар (выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности); электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи;</p>	<p>5955</p>

Примечание к таблице № 6:

Ставка заработной платы исходя из 4-ого квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.4.6 Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице №7.

Таблица №7

Размеры должностных окладов работников по должностям руководителей структурных подразделений специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой:	
в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	7725
в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7353
Специалист по закупкам	5771

2.4.7 Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 % ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В образовательных учреждениях Обливского района и Отделе образования Администрации Обливского района (за исключением муниципальных служащих и работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Отдела образования и обслуживающего персонала Отдела образования) устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими

условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. 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).

3.2. Педагогическим работникам, медицинским работникам, тренерам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставок заработной платы) рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с подпунктом 4.10.1. пункта 4.10 раздела 4 настоящего Положения, за исключением доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренной пунктом 17 таблицы 8 настоящего положения, и компенсации за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, предусмотренной подпунктом 3.5.7 пункта 3.5 раздела 3 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, ставкам почасовой оплаты труда.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.5.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения 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 могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате труда в повышенном размере в соответствии с абзацем первым настоящего пункта.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки

заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

3.5.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 7.1

Таблица № 7.1

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
	2	3
.	За работу в общеобразовательных учреждениях с наличием интерната: руководитель учреждения (филиала,	15

	2	3
	подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники	
	<p>За работу в общеобразовательных, дошкольных учреждениях и учреждениях дополнительного образования, имеющих классы, группы, объединения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):</p> <p>руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя</p> <p>педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах (группах, пунктах)</p>	<p>15</p> <p>до 20</p>
	<p>За работу с обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных, дошкольных учреждениях и учреждениях дополнительного образования:</p> <p>руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя; педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг таким обучающимся</p>	до 20
	<p>За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):</p> <p>педагогические работники</p>	20

Примечание к таблице № 7:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема

педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

3.5.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками(профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
	2	3
.	Учителя - за классное руководство: 1 - 4 классов 5 - 11 (12) классов	до 20 до 25
.	Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	15
.	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами: в общеобразовательных учреждениях	до 15
.	Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения)	до 20

	2	3
	секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15
	Работники учреждений - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
	Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
	Учителя, преподаватели - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских	до 25
	Педагогический работник –ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учрежденииис количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
0.	Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учрежденииис количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 20 до 30 до 50
1.	Работники учреждений – за ведение делопроизводства	до 20
2.	Работники учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы	до 25
13.	Работники учреждений, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25
4.	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15
5.	Работники учреждений, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)	до 20

	2	3
6.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
7.	Педагогические работники и иные работники учреждений, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники учреждений (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:	
	руководитель ППЭ	1,8
	организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ	1,2
	медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	0,6

Примечания к таблице №8:

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках, (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 14 человек;

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья образовательных учреждений – предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и

муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается:

педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ),

работникам учреждений (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

3.5.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.5.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей определяется образовательными учреждениями самостоятельно.

3.5.7. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по

подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ), на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

руководителю ППЭ – 1,8 процентов;

организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ – 1,2 процентов;

ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам – 0,6 процентов.

3.6. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В образовательных учреждениях и Отделе образования Администрации Обливского района (за исключением муниципальных служащих и работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Отдела образования и обслуживающего персонала Отдела образования) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4.2. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, педагогическим работникам, младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольных образовательных учреждений, педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность, и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя:

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);
- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);
- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;
- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;
- высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);

- прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы младших воспитателей и помощников воспитателей:

- Отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины, кодекса профессиональной этики;
- Отсутствие обоснованных обращений и жалоб со стороны родителей (бесконфликтность);
- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников;
- Увеличение объема выполняемой работы (подмена заболевших сотрудников, выполнение поручений администрации)
- Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения и пр.)
- Участие в общественной деятельности учреждения (участие в работе органов самоуправления, в субботниках, ремонте и пр.)
- Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп

4.4.3. Объем средств, направляемых на выплату надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, определяется образовательными учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям и работникам Отдела образования с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом по учреждению.

Работникам муниципальных образовательных учреждений, содержание которых осуществляется из средств бюджета Обливского района, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается после его согласования с курирующим заместителем главы Администрации Обливского района и

заместителем главы администрации Обливского района по экономике и финансам.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается по решению Отдела образования Администрации Обливского района в соответствии с Положением об установлении надбавки за качество выполняемых работ руководителей образовательных учреждений Обливского района (приложение № 2 к настоящему Положению); заместителю руководителя, заведующему филиалом, главному бухгалтеру устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Отделом образования Обливского района.

4.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в

бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда. Объем средств предусматривается образовательными учреждениями при планировании фонда оплаты труда.

Образовательные учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов.

Премирование работников образовательных учреждений: руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утвержденного Отделом образования Администрации Обливского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам (тренерам).

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 4.10.1. при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.11. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.12. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов,
при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов,
при наличии ведомственной награды - 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса - в размере 25 процентов ставки заработной платы,

имеющим квалификацию второго класса - в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их

заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №9.

Таблица №9

Размеры должностных окладов руководителей учреждений
(кроме учреждений дополнительного профессионального образования)

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14370
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13065
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	11877

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей (из числа педагогических работников) производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Руководители учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях, осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 10.

Таблица № 10

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
---------------------------------------	---------------------------------

1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в

соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.1.1 Педагогическим работникам МБОУ Алексеевской СОШ при выполнении педагогической работы в МБОУ Алексеевской СОШ без занятия штатной должности оплата труда производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы с учетом выплат компенсационного характера, а именно доплата за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, и выплат стимулирующего характера за квалификацию, за выслугу лет, за специфику работы, за качество, за интенсивность и высокие результаты.

6.1.1.2 Выполнение педагогической работы может осуществляться в зависимости от её характера, как в основное рабочее время, так и за его пределами. Объем педагогической работы для педагогических работников определяется руководителем МБОУ Алексеевской СОШ по согласованию с выборным профсоюзным органом МБОУ Алексеевской СОШ. Педагогическая работа устанавливается приказом по МБОУ Алексеевской СОШ и по ней составляется тарификация тарификационные списки.

6.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических

работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Условия оплаты труда педагогических работников при выполнении педагогической работы по совместительству и педагогической работы не являющейся совместительством, регулируются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.1.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.1.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.1.8.1 Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.1.8.1., а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.8.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

6.1.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.1.8.5. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее

число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18, в группе 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

6.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.1.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

Ставки заработной платы,

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

6.1.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала

замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,08	0,07	0,04

7.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2. настоящего Положения.

7.3. Доля оплаты труда работников административно- управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений Обливского района, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения Отделом образования Администрации Обливского района.

7.4. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с

локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в пределах планового фонда оплаты труда.

Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом Отдела образования Администрации Обливского района, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Положение

о премировании руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров образовательных учреждений и работников Отдела образования Администрации Обливского района в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премияльные выплаты работников образовательных учреждений и работников Отдела образования Администрации Обливского района производятся в пределах лимитов фонда оплаты труда.

1.3. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется Отделом образования Администрации Обливского района на основе настоящего Положения, в соответствии с трудовым законодательством и в рамках утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера, заведующего филиалом осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения в соответствии с Положением о премировании образовательного учреждения.

1.5. Премирование работников Отдела образования Администрации Обливского района (за исключением муниципальных служащих и работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Отдела образования и обслуживающего персонала Отдела образования) осуществляется по решению заведующего Отделом образования на основании ходатайств руководителей секторов и подразделений.

1.6. Виды премияльных выплат, которые могут выплачиваться руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения и работникам Отдела образования: единовременные (разовые), по итогам работы за квартал, полугодие и год.

1.7. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2. Показатели и размеры премирования.

2.1. Основными показателями премирования являются:

- своевременное, добросовестное, качественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актами Отдела образования Администрации Обливского района, образовательных учреждений Обливского района;
- обеспечение охраны труда и техники безопасности;
- качественное и оперативное выполнение заданий, поручений Отдела образования Администрации Обливского района руководителями образовательных учреждений;
- осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;
- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников образовательного учреждения;

- участие в муниципальных, региональных и федеральных программах;
- обеспечение комплексной безопасности функционирования образовательного учреждения;
- качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и т.п.;
- проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителей, заместителей и главных бухгалтеров;
- активное участие в реализации научных проектов, разработка и внедрение авторских программ в образовательной деятельности;
- своевременное и качественное оформление отчетной документации;
- высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций и отсутствие жалоб и писем со стороны получателей услуг;
- внедрение новых методов работы;
- самообразование, повышение квалификации;
- качественная и своевременная подготовка документов и отчетности;
- соблюдение правил внутреннего распорядка;
- отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2.2. Руководителю, заместителю руководителя, заведующему филиалом и главному бухгалтеру образовательного учреждения и работникам Отдела образования Администрации Обливского района, имеющим высокие достижения в труде и большой вклад в развитие профессионального образования, могут выплачиваться единовременные премии в связи:

- с юбилейными датами, награждением государственными и ведомственными наградами, государственными праздничными датами, профессиональными праздниками и юбилейными датами;
- с активным участием в организации и проведении конкурсов, смотров, выставок, семинаров, "круглых столов", конференций и иных мероприятий;
- с достижением образовательным учреждением призовых мест в конкурсах и смотрах-конкурсах.

Единовременные премии максимальными размерами не ограничиваются, выплачиваются по приказу отдела образования Администрации Обливского района руководителям и по приказу руководителям работникам в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели.

2.3. Премии по результатам работы устанавливаются вышеуказанными распоряжениями в следующих размерах:

- по итогам работы за квартал - до 100 процентов к должностному окладу;
- по итогам работы за полугодие - до 150 процентов к должностному окладу;
- по итогам работы за год - до 200 процентов к должностному окладу.

2.4. Руководитель, заместитель руководителя, заведующий филиалом, главный бухгалтер образовательного учреждения и работники Отдела образования Администрации Обливского района могут быть лишены премии частично или полностью в следующих случаях:

- некачественное выполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок;
- несоблюдение обязательств по коллективному договору;
- нарушение устава и других документов, регламентирующих деятельность учреждения;
- нарушение трудового законодательства и финансовой дисциплины;
- невыполнение обязательств по контракту, заключенному с нанимателем;
- нарушение морально-этических норм.

3. Порядок и условия премирования.

3.1. Основанием для рассмотрения вопроса о премировании является:

- ходатайства специалистов Отдела образования Администрации Обливского района о премировании руководителя образовательного учреждения;

- ходатайства руководителей секторов и подразделений о премировании работников Отдела образования Администрации Обливского района;

- решение заведующего Отделом образования Администрации Обливского района о премировании руководителей секторов подразделений и работников группы ХЭГ.

Решение о премировании руководителя образовательного учреждения и работников Отдела образования Администрации Обливского района принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат и утверждается приказом заведующего Отделом образования с учетом достижений целевых показателей эффективности деятельности учреждений (филиалов).

3.2. Установление премиальных выплат заместителю руководителя, заведующему филиалом, главному бухгалтеру образовательного учреждения осуществляется комиссией ОУ по установлению премиальных выплат и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений (филиалов), установленных Отделом образования Администрации Обливского района.

3.3. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию и по другим уважительным причинам выплата премии производится из расчета фактически отработанного времени в данном периоде.

ПОЛОЖЕНИЕ

о надбавке за качество выполняемых работ руководителя образовательного учреждения

1. Общие положения

Настоящее Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений и работников Отдела образования Администрации Обливского района в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

Выплаты надбавки за качество выполняемых работ осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и приэкономии средств.

Работникам муниципальных образовательных учреждений и Отдела образования, содержание которых осуществляется из средств бюджета Обливского района, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается после его согласования с курирующим заместителем главы Администрации Обливского района и заместителем главы администрации Обливского района по экономике и финансам.

2. Цели и задачи установления надбавки за качество выполняемых работ

2.1. Целью установления надбавки за качество выполняемых работ является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита руководителей образовательных учреждений.

2.2. Установление надбавки за качество выполняемых работ руководителей образовательных учреждений решает следующие задачи:

- поддержка руководителей образовательных учреждений, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация руководителей образовательных учреждений на повышение результативности профессиональной деятельности;
- обеспечение безаварийного и безопасного функционирования образовательного учреждения;
- омоложение кадрового состава руководителей образовательных учреждений;
- создание современных условий функционирования образовательного учреждения;
- обеспечение информационной открытости образовательного учреждения;
- внедрение здоровьесберегающих технологий и программ, направленных на пропаганду здорового образа жизни.
- организация работы с обращениями граждан.

3. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ

- 3.1 Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений и работникам Отдела образования и утверждается приказом заведующего Отделом образования.
- 3.2. Надбавка за качество выполняемых работ руководителям и работникам Отдела образования Администрации Обливского района устанавливается по полугодиям.
- 3.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю по основной работе, работникам Отдела образования Администрации Обливского района (за исключением муниципальных служащих и работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Отдела образования и обслуживающего персонала Отдела образования) по основному месту работы и по совместительству.
- 3.4. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимаются с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
- 3.5. Выплаты надбавки за качество выполняемых работ руководителям образовательных учреждений и работникам Отдела образования Администрации Обливского района могут быть прекращены приказом заведующего Отделом образования на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений.
4. Прекращение выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются следующими причинами:
- Окончание срока действия выплат;
 - Снижение качества работы, за которую была определена надбавка за качество выполняемых работ;
 - За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по отделу образования и учреждению)
 - За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании школы.
 - За несоблюдение сроков предоставления отчетности в отдел образования по всем направлениям (учебной, воспитательной, бухгалтерского и экономического учета, статистической и др.)
5. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ заместителю руководителя, заведующему филиалом, главному бухгалтеру принимается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Отделом образования Администрации Обливского района.

ПОРЯДОК

и показатели отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате
труда руководителей

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет показатели, основание и условия отнесения муниципальных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения) к группам по оплате труда руководителей.

1.2. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются на основе объемных показателей деятельности каждого образовательного учреждения, характеризующие уровень руководства образовательным учреждением: штатная численность работников образовательного учреждения, численность обучающихся, сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству образовательным учреждением.

1.3. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

2.1. Объемные показатели деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оцениваются в баллах по следующим критериям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов,	за каждого обучающегося	0,3 0,5

1	2	3	4
	туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности		
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся(проживающих): до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	 до 20 до 30 до 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
8.	Наличие следующих основных средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и	за каждую единицу	до 20

1	2	3	4
	другой учебной техники		
9.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе учреждения в других случаях	до 30 до 15
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объектов	до 50
11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
12.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
13.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
14.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10
15.	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки учебной и художественной литературы	за каждую библиотеку, в зависимости от количества книжного фонда	До 10
16.	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея	за каждый музей	5
17.	За организацию целевого питания	В зависимости от количества детей, получающих целевое питание	До 20
18.	Сменность организации учебного процесса	2 смены	10
19.	Наличие бесплатных секций, кружков, студий, организованных учреждениями	За каждое объединение	5

1	2	3	4
	дополнительного образования на базе общеобразовательных учреждений и дошкольных образовательных учреждений		
20.	Наличие действующих центров физкультурной и воспитательной направленности, муниципальной службы примирения (медитации).	За каждый центр	До 10

3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

3.1. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе объемных показателей, указанных в разделе 2 настоящего Порядка.

3.2. Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения:

- при сумме баллов по объемным показателям деятельности свыше 350 — образовательное учреждение относится к I группе по оплате труда руководителей;
- при сумме баллов по объемным показателям деятельности от 250 до 350 - образовательное учреждение относится ко II группе по оплате труда руководителей;
- при сумме баллов по объемным показателям деятельности от 150 до 250 - образовательное учреждение относится к III группе по оплате труда руководителей;
- при сумме баллов по объемным показателям деятельности до 150 -образовательное учреждение относится к IV группе по оплате труда руководителей.

Учреждения дополнительного образования детей:

- при сумме баллов по объемным показателям деятельности свыше 500 — образовательное учреждение относится к I группе по оплате труда руководителей;
- при сумме баллов по объемным показателям деятельности от 350 до 500 - образовательное учреждение относится ко II группе по оплате труда руководителей;
- при сумме баллов по объемным показателям деятельности от 200 до 350 - образовательное учреждение относится к III группе по оплате труда руководителей;
- при сумме баллов по объемным показателям деятельности до 200 -образовательное учреждение относится к IV группе по оплате труда руководителей.

4. Условия и порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

4.1. Руководители ОУ представляют в экономический сектор Отдела образования оценку объемных показателей по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку с обоснованием (подтверждением) каждого показателя (пояснительную записку о наличии: аттестованных учебно-производственных мастерских с перечнем оборудования; оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки; размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях; оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала); филиалов, оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений; медицинского кабинета; столовой; автотранспортных средств, списки обучающихся; воспитанников; детей, посещающих кружки и секции, списки работающих и т.д.).

4.2. Экономический сектор Отдела образования производит проверку и корректировку (если это необходимо) представленных объемных показателей и суммы баллов, исчисленной по ним.

4.3. По результатам проведенной проверки и в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» приказом по Отделу образования учреждениям устанавливаются группы по оплате труда руководителей

4.4. Группа по оплате труда руководителей на учебный год устанавливается ежегодно (по состоянию на 1 сентября).

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

Приложение № 1
К Порядку и показателям отнесения
муниципальных образовательных учреждений
к группам по оплате труда руководителей

СОГЛАСОВАНО
Главный экономист

Показатели отнесения
муниципального образовательного учреждения

к группе по оплате труда руководителей
на 20__ - 20__ учебный год

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов	Показатель	Всего баллов
1	2	3	4	5	6
	Итого				

Учреждение относится к _____ группе по оплате труда руководителей

Директор: _____
(подпись) (расшифровка подписи)