

АДМИНИСТРАЦИЯ САМПУРСКОГО РАЙОНА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.07.2014

пос. Сатинка

№ 368

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений

В соответствии со ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации района от 05.12.2013 № 736 «Об утверждении перечней критериев оценки и показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Сампурского района и их руководителей»,

Администрация района постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее Положение) согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений внести изменения в положения об оплате труда работников учреждений с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с утвержденным настоящим постановлением.

3. Признать утратившим силу постановление администрации района от 09.06.2009 № 349 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам И.А. Акимову.

Глава района

А.В. Дубовицкий

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных
учреждений.**

I. Общие положения.

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее - Положение), разработано в соответствии с решением Сампурского районного Совета народных депутатов от 04.08.2009 №148 «Об утверждении Положения об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений Сампурского района» (в редакции от 26.06.2014г. № 49) и на основании постановления главы Сампурского района от 07.08.2009 №522 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Сампурского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее - учреждений), в целях обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, без ограничения ее максимальным размером.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, не отработавшим месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с:

временной нетрудоспособностью;

предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, ученических отпусков;

иными случаями сохранения среднего заработка в соответствии с законодательством;

отпусками без сохранения заработной платы;

работой в режиме неполного рабочего дня, неполной рабочей недели;

работой по гибкому графику, на условиях внутреннего или внешнего совместительства, на неполной штатной единице (0,25, 0,5, 0,75 ставки и другие);

нахождением в простое;

допущением прогула, выплатой премии не в максимальном размере, определенном в настоящем Положении (депремирование), не выплатой премии и иными обстоятельствами доплата до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не производится.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств федерального, областного и районного бюджетов.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

1.8. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется: за фактически отработанное время, выполненный объем работ, в соответствии с установленным настоящим Положением размерами оплаты труда, с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

1.9. На работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников муниципальных образовательных учреждений распространяются в полном объеме.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором, и ограничений по продолжительности рабочего времени, установленной для работников, работающих на условиях совместительства.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

1.10. Основанием, согласно действующим законодательным и иным нормативным правовым актам, для начисления заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений являются: трудовой договор, приказ руководителя учреждения по дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция; настоящее Положение.

1.11. Режим труда и отдыха для работников учреждения устанавливается правилами внутреннего распорядка муниципального образовательного учреждения.

Исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы осуществляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов по норме рабочего времени месяца, за который производится начисление заработной платы.

1.12. Количество часов, отработанных работником муниципального образовательного учреждения сверхурочно, определяется ежедневно и по

итогах работы за учетный период (месяц) по таблице учета рабочего времени, как разница между фактическим отработанным работником временем и установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени, - как разница между фактически отработанным работником временем в расчетном периоде и установленного для работника нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц).

Суммированный учет рабочего времени вводится для отдельных категорий работников правилами внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения, когда по условиям работы или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

В установленную для работника нормальную продолжительность рабочего времени за месяц, не включается время нахождения работника в отпуске, при временной нетрудоспособности, время вынужденного прогула, простоя, время отсутствия работника на работе без уважительных причин, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законодательством возраста, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы.

1.13. Время простоя, определенного статьей 722 Трудового кодекса Российской Федерации, по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.14. Для исчисления средней заработной платы, сохраняемой за работником в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывается период – 3 календарных месяца, предшествующий месяцу свершения события.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации.

1.15. Сроки выплаты заработной платы в муниципальных образовательных учреждениях устанавливаются:

20 числа каждого месяца – выплата аванса за частично отработанное время в расчетном периоде (месяце) (не более 40 процентов от ежемесячного заработка без учета премии);

5 числа каждого месяца – окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

1.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.18. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

II. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановления администрации области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011).

2.2. Установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых минимальных) должностных окладов, базовых

(минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2855 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3263 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 3906 рублей.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5438 рублей.

2.2.5. Базовые (минимальные) размеры окладов работников образовательных учреждений, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю муниципального учреждения);

руководитель филиала 6118 рублей;

заместитель руководителя филиала 5574 рублей.

2.2.6. Должностные оклады, ставки заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, соответствие по профессиональным квалификационным группам (ПК) и квалификационным уровням по занимаемой должности приведены в приложении к настоящему примерному Положению.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением главы района.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25 ноября 1992 года № 43 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования,

утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен Постановлением главы района от 07.08.2009 №522 в следующем размере:

3.1.1. по профессиональной квалификационной группе первого уровня - до 0,1;

3.1.2. по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,11;

3 квалификационный уровень - до 0,18;

4 квалификационный уровень - до 0,28;

5 квалификационный уровень - до 0,40;

3.1.2. по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

квалификационный уровень - до 0,20;

квалификационный уровень - до 0,30;

квалификационный уровень - до 0,40;

квалификационный уровень - до 0,50;

квалификационный уровень - до 0,60;

3.1.3. по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень - до 0,50.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе первого, второго, третьего и четвертого уровней.

Учреждения, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по

занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению главы района от 07 августа 2009 года №522 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Сампурского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе первого, второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»: учитель, воспитатель, старший воспитатель, методист, старший методист, педагог дополнительного образования, педагог- психолог, учитель-логопед, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, музыкальный руководитель, старший вожатый, социальный педагог, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала (учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, старший вожатый, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, логопед, заведующий библиотекой) за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента работникам, прошедшим аттестацию до 01.01.2011г., устанавливается в следующих размерах:

- до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

Работникам, прошедшим аттестацию до 01.01.2011г. за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам

образовательных учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, устанавливается повышающий коэффициент:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Размер повышающего коэффициента работникам, прошедшим аттестацию после 01.01.2011г., устанавливается в следующих размерах:

0,55 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,30 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам образовательных учреждений, которым присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - до 0,10;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,15.

3.6. Для работников муниципальных образовательных учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25;

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников (при наличие соответствующего медицинского заключения) - повышающий коэффициент до 0,20;

3.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от типа учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест.

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (выполнение работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» норму, выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором), увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплата за выполнение функции классного руководителя за счет средств областного бюджета производится из расчета 1000 рублей и наполняемости обучающихся в классе.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест устанавливается доплата в размере не менее 4 процентов оклада, ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, т.е. без учета повышенного коэффициента по типу (виду) учреждения образования, повышающего коэффициента по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в настоящем Положении (при этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда);

4.2.2. за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы оклада и повышающего коэффициента по занимаемой должности, но без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

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

4.2.3. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При оплате за сверхурочную работу работнику, для которого не введен суммированный учет рабочего времени, начисляется повышенный оклад (повышенный должностной оклад), повышенная ставка заработной платы исходя из условий, определенных в абзаце 1 настоящего пункта (к сумме ежемесячного оклада (должностного оклада), ежемесячной ставки заработной платы, установленного (установленной) с учетом повышающего коэффициента по должности, прибавляется сумма оплаты часов сверхурочной работы, исчисленной как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и части оклада за час работы (части

должностного оклада за час работы) часовой ставки заработной платы, увеличенной в полтора раза за первые 2 часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы.

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

4.2.4. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

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

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни (1,2,3,4,5 и 7 января; 23 февраля; 8 марта; 1 и 9 мая; 12 июня и 4 ноября), в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере дневной ставки заработной платы без учета повышающего коэффициента по типу учреждения, повышающего коэффициента по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением, за каждый нерабочий праздничный день.

Дополнительное вознаграждение не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных на основании табеля учета рабочего времени.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты.

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом

работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

сохранение контингента обучающихся;

специфику образовательных программ;

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

досрочное выполнение работ;

выполнение сложных и срочных работ.

5.3. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 25
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

Надбавка за квалификацию не выплачивается высококвалифицированному водителю автомобиля, имеющему 1 класс и ставка заработной платы которому определена по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы 2 уровня. Надбавка за квалификацию выплачивается за фактически отработанное время в качестве водителя автомобиля, не учитывается при установлении и начислении повышающих коэффициентов, иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-

2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	5-10
от 5 до 10 лет	10-15
от 10 до 15 лет	15-20
от 15 и более	20-30

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы в данном учреждении определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывный работы в данном учреждении производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает приказ о назначении ежемесячной надбавки за стаж непрерывный работы по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы. Приказ об установлении надбавки объявляется работнику под расписку.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, подтверждается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается со дня возникновения права на ее назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и

обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

При расторжении трудового договора выплата надбавки, установленная для работника, прекращается.

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы в данном учреждении наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника премия начисляется на оклад, ставку заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечении функций, возложенных на муниципальное образовательное учреждение.

При определении размера премии основаниями для его понижения относительно установленного максимального ее размера являются:

- не исполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, установленных приказом руководителя учреждения;

- не соблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- частичное не исполнение плана работы учреждения, его филиала;
- частичное не исполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);
- низкая результативность работы;
- недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Работнику, отработавшему неполный месяц, за который выплачивается премия, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего распорядка учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои должностные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения, не участвовали в совместной деятельности работников учреждения в усовершенствовании, модернизации и оптимизации исполнения муниципальных образовательных услуг.

Не подлежит премированию также работник, из-за которого своевременно не была исполнена функция учреждения.

Для выплаты единовременной выплаты необходимо наличие поручения руководителя учреждения образования конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных работ и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

Выплаты премий работникам муниципальных образовательных учреждений предусмотренных настоящим разделом, осуществляется за фактически отработанное время, исполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения образования, установленных приказом руководителя учреждения, выполненный объем работ в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий год.

Основанием для начисления премий является трудовой договор, приказ руководителя об основаниях и размере выплаты премии; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция, объем работ, должностная обязанность.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. Доплаты устанавливаются молодым специалистам, которые:

5.10.1. в течение шести месяцев после окончания высшего или среднего специального учебного заведения вступили в трудовые отношения с работодателями в общеобразовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией;

5.10.2. на день расторжения трудового договора (по основаниям, предусмотренным статьями 77 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (пункты 4 и 10 этой статьи), 81 (за исключением случаев расторжения трудового договора по пунктам 3-11, 13 этой статьи), 83 (за исключением случаев расторжения трудового договора по пунктам 1, 3, 4, 5, 6 этой статьи) получали доплату в соответствии с настоящим Положением и в течение трех недель после расторжения трудового договора были трудоустроены в ином общеобразовательном учреждении в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, и у которых на день трудоустройства не прошло трех лет после первого трудоустройства.

5.11. Доплата также устанавливается молодым специалистам, работающим в порядке внутреннего и внешнего совместительства, при этом доплата устанавливается в том случае, если она не начисляется молодому специалисту по месту основной работы.

5.12. Доплата начисляется молодым специалистам со дня назначения их на должность (независимо от установления испытания при приеме на работу), но не ранее даты окончания высшего и (или) среднего специального учебного заведения.

Основанием для установления доплаты молодым специалистам являются: документ об образовании и (или) квалификации, трудовой договор, заключенный между работодателем и работником, приказ (распоряжение) работодателя о приеме (переводе, внутреннем перемещении) на работу (назначении на должность), соответствующую полученной специальности и квалификации.

Установление доплаты молодым специалистам оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Приказ (распоряжение) работодателя об установлении доплаты объявляется работнику под расписку.

Доплата молодым специалистам начисляется в размере 2300 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогических работников, ведущих урочную деятельность, - с учетом их педагогической нагрузки), и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

При расторжении трудового договора, кроме случаев, указанных в подпункте 5.10.2. пункта 5.10. настоящего Положения, переводе работника на другую постоянную работу, перемещении его по должности, не соответствующей полученной специальности и квалификации, выплата доплаты прекращается.

Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе как по уважительным причинам, так и не по уважительным причинам, не продлевают установленный срок получения доплаты молодым специалистом.

Доплата учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Расходы, связанные с осуществлением выплаты ежемесячной доплаты молодым специалистам, работающим в муниципальных общеобразовательных учреждениях производится за счет средств областного бюджета, предоставленных бюджету района на указанные цели.

5.13. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

Датой установления и начала выплаты доплаты и надбавок стимулирующего характера, определенных в настоящем разделе, является одна из следующих ситуаций:

- дата, указанная в приказе руководителя муниципального образовательного учреждения об установлении выплаты стимулирующего характера, - в случае возложения исполнения трудовой функции впервые (повторно);

- дата начала фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке, в случае, если работник приступил к исполнению трудовой функции с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Дата изменения размера выплаты стимулирующего характера указывается в приказе руководителя учреждения, в трудовом договоре работника.

Датой прекращения начисления и выплаты доплаты и надбавок стимулирующего характера является несколько или одна из следующих ситуаций:

- дата окончания трудовых отношений;
- дата, указанная в приказе руководителя учреждения, о прекращении выплаты стимулирующего характера в связи со снижением интенсивности труда;
- дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.

5.14. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда учреждения.

5.15. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

5.16. В целях обеспечения дополнительных мер стимулирования отдельных педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, выплачивается денежное поощрение, в соответствии с порядком предоставления и расходования субсидий бюджетам муниципальных районов и городских округов области на обеспечение дополнительных мер стимулирования отдельных педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, лучшим воспитателям (включая старших), прошедшим конкурсный отбор, а также ежемесячные выплаты стимулирующего характера молодым специалистам из числа педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников образовательных учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при

ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.1.6. Единовременное денежное вознаграждение работникам, награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии».

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого согласно письменному заявлению работника об оказании ему материальной помощи. Размер материальной помощи не может превышать оклада (ставки) заработной платы, установленного (установленной) в приложении к настоящему Положению.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением главы района.

7.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается главой района, в кратности от 1 до 5.

Конкретный размер соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением, количества структурных подразделений, целевых показателей эффективности работы учреждения, и определяется нормативным актом администрации района, а также трудовым договором с руководителем учреждения.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет 8157 рублей.

7.3.1. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- квалификационную категорию:

до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории, владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся:

руководителю, имеющему первую квалификационную категорию 0,10;
руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию 0,15;

- наличие ученой степени кандидата наук 0,20;

- почетное звание:

«заслуженный» 0,20;

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.6. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 1,5.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен решением работодателя при нарушении Федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, не исполнение или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

7.3.2. Выплаты компенсационного характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом персональных повышающих коэффициентов. Размер выплат

компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

7.3.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.7.3.1. для руководителей учреждений, распространяются на заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров.

7.4.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже

размеров, установленных трудовым законодательством.

7.4.2. Выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, утвержденных постановлением администрации района от 05.12.2013 № 736 «Об утверждении перечней критериев оценки показателей эффективности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Сампурского района и их руководителей», за прошедший учебный год, по балльной системе.

Максимальное количество баллов по всем показателям эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений:

- для руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений – 109 баллов, стоимость 1 балла – 75 рублей;

- для руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Сампурский детско-юношеский центр» – 58 баллов, стоимость 1 балла – 112 рублей;

- для руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Берёзка» – 47 баллов, стоимость балла – 105 рублей.

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего Положения.

Руководителям приказом работодателя устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

7.4.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитывается следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

7.4.4. Выплата стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктами 5.5. настоящего Положения.

7.5. Обязательные выплаты социального характера - выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.6. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер материальной помощи не может быть более величины должностного оклада, установленного настоящим Положением.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется

образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом

образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

8.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников отдела образования администрации района, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год; Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.10. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального, областного и районного бюджетов, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При установлении заработной платы, в учреждениях осуществляющих реализацию программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, формирование фондов оплаты труда и расчет окладов педагогических работников может производиться с использованием «Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», утвержденной Министерством образования и науки Российской Федерации 22.11.2007.

Приложение
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (рублей в месяц)
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
1		1.1. ПКГ «учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	
	1	Помощник воспитателя	2855
2		1.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
	1	Делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор	2855
3		1.3. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (в т. ч. медицинских работников)	
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни, возчик, гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, конюх, сторож, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья, младшая медицинская сестра	2855
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
4		2.1. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих"	
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	3263

		справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3263
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3263
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3263
5		2.2 ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1	Младший воспитатель	3263
6		2.3. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" (в т.ч. медицинские работники)	
	1	Инспектор по кадрам, лаборант	3263
	2	Заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	3263
	3	Медицинская сестра	3263
	4	Аккомпаниатор, библиотекарь	3263
	5	Начальник (заведующий) мастерской	3263
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
7		3.1. ПКГ должностей педагогических работников	
	1	Инструктор физической культуры; музыкальный руководитель; старший вожатый	3906
	2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3906
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший тренер-преподаватель	3906
	4	Преподаватель-организатор основ	3906

		безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-логопед (логопед)	
8		3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
	1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, библиотекарь	4704
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	4704
	3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	4704
	4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4704
	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	4704
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
9		4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
	1	Начальник отдела кадров, заведующий библиотекой	5438
	2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6118