

СОГЛАСОВАНО.

Председатель профсоюзного
комитета



Сорокина Е.В.

Приложение
к приказу № 86
от 30.08.2016 г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Кировская средняя общеобразовательная
школа» Кваркенского района**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Кировская средняя общеобразовательная школа» Кваркенского района (далее - Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Оренбургской области - постановлениями Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», от 03.07.2013 № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы», постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказа Министерства образования Оренбургской области от 01.03.2016 года № 01-21/406 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных областных учреждений, подведомственных министерству образования оренбургской области», приказа Кваркенского РОО от 18.08.2016 г. № 143/1 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кваркенского района».

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.10. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из размера субсидии из бюджета, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных в бюджете на очередной финансовый год.

1.11. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 50 процентов.

1.12. Ответственными за перерасход фонда оплаты труда является руководитель образовательного учреждения.

1.13. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет всех источников финансирования.

1.14. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.15. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, должна быть осуществлена доплата до минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников

2.1. Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп «должностей педагогических работников»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
-------------------------	--	---------------------------

Общеобразовательные учреждения

1 уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый	7200
-----------	---	-------------

2 уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7500
3 уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог	7800
4 уровень	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель - логопед (логопед)	7900

*В базовые оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической		среднее профессиональное образование и стаж педагогической	
- более 20 лет	15%	- более 20 лет	10%
- от 10 до 20 лет	10%	- от 10 до 20 лет	7%
- от 0 до 10 лет	5%	- от 0 до 10 лет	3%

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25%	15%

Дополнительно, по решению руководителя учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин), либо присвоено почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Отличник образования», «Почетный работник», «Народный учитель» и иные почетные звания.

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

Звание	
«заслуженный»	«отличник, почетный работник, народный учитель»
20%	20%

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград, или ведомственных значков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановления документов обо образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификации категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменении размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

2.6. С учетом условий труда педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения, устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Фиксированные размеры окладов работников образцов учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов

Квалификацию и иные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным ¹ уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		

1 уровень	Агент по снабжению; дежурный по общежитию; делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка	4 200,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 уровень	Инспектор по кадрам; лаборант (всех наименований); секретарь руководителя; техник (всех наименований); художник	4 300,0
2 уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»*. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория**	4 400,0
3 уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория* **	4 500,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда; инженер; инженер - программист (программист); инженер - электроник (электроник); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	4 800,0

*Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

**Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

3.3 Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

3.6. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Примерного положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

4.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России 29.05.2008 *Ш* 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

**Размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 уровень	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик;	3 700,0
	2	буфетчик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик (всех наименований); подсобный рабочий (по кухне); оператор (всех наименований); плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик;	3 700,0
	3	лифтер; няня; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; костюмер; осветитель; обувщик по ремонту обуви; швея; конюх	3 700,0
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 уровень	4	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля;	4 100,0
	5	плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; швея; оператор (всех наименований)	4 100,0
2 уровень	6	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих плотник; повар;	4 200,0

	7	слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; швея; оператор (всех наименований)	4 200,0
3 уровень	8	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; оператор (всех наименований)	4 400,0
4 уровень	9	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы); водитель автобуса	4 900,0

4.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных

учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы».

5.1. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения,

5.3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 сентября текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения, его заместителей.

5.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Приказом Учредителя руководителю учреждения может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

5.6. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет

«при выслуге лет от 1 года до 3 лет»	«при выслуге лет от 3 лет до 5 лет»	«при выслуге свыше 5 лет»
10%	20%	30%

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия

Звание

«заслуженный»,	«отличник, почетный работник»
20%	20%

5.7. Дополнительно, приказом Учредителя руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из бюджета, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

5.7.1. Стимулирование руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет стимулирующего фонда учреждения, но не более 5 процентов. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты ежеквартально устанавливаются приказом отдела образования.

5.7.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства.

Количественные показатели деятельности образовательных учреждений.

Показатели	Условия	Кол-во баллов
Количество обучающихся	За каждого обучающегося	0,3
Количество работников в ОУ	За каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	Высшую категорию, заслуженный	1/2
Наличие интерната при школе	За каждое указанное подразделение до 50 человек	30

Наличие оборудования и используемых в учебном процессе компьютерных классов	За каждый класс в средних общеобразовательных школах	20
	За каждый класс в основных общеобразовательных школах	10
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных площадок, стадиона, столовой.кабинета ОБЖ и площадок НВП	За каждый вид	10
Наличие оборудованных медицинских кабинетов		20
Наличие медицинских кабинетов профилактики		10
Наличие транспортных средств на балансе ОУ(КАВЗ,ПАЗ,ГАЗЕЛЬ,УАЗ, гусеничные и колесные трактора)	За каждую единицу	10
Наличие пришкольных участков		10
Наличие собственной котельной		50
Организация двухразового горячего питания в средних общеобразовательных школах		20
Организация двухразового горячего питания в основных общеобразовательных школах		10
Числообучающихся,посещающих лагерь дневного пребывания	За 1 человека	1
Размещение образовательного учреждения в нескольких зданиях	За каждое здание (по мимо основного)	10

Подвоз учащихся	Ежедневный	20
	еженедельный	10
Наличие дошкольной группы :		
до 15 человек		15
от 16 до 20 человек		20
свыше 20 человек		20
Наличие школьного сайта		10
Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10

Группа по оплате труда определяется не чаще 1 раза в год органом отдела образования по подчиненности образовательного учреждения (районный отдел образования) . При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся по общеобразовательным учреждениям определяется по списочному составу на начало учебного года.

За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Группы по оплате труда для руководящих работников общеобразовательных учреждений;

учреждений дополнительного образования; дошкольных учреждений ;

1 группа по оплате труда - свыше 500 баллов - в размере 2 должностных окладов

2 группа по оплате труда - до 500 баллов - в размере 1,75 должностного оклада

3 группа по оплате труда - до 350 баллов - в размере 1,5 должностного оклада

4 группа по оплате труда- до 200 баллов - в размере 1,25 должностного оклада

5.7.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя учреждения принимает Учредитель, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы государственных учреждений и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом Учредителя в зависимости от типа (вида, профиля) учреждения. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности

руководителей учреждения оценивается в баллах.

5.8. Приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

5.8.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности руководителя учреждения и заместителей руководителя в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности, в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

«при выслуге лет от 1 года до 3 лет»	«при выслуге лет от 3 лет до 5 лет»	«при выслуге свыше 5 лет»
10%	20%	30%

5.9. Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

5.9.1. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.10. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.11. На основании приказа отдела образования Кваркенский район руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

5.11.1. Единовременное премирование руководителя учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения по следующим основным показателям:

- результативность выполнения государственной услуги в соответствии с условиями государственного задания за текущий период (квартал) не менее 100 %;
- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;
- выполнение дополнительных поручений Учредителя;

-отсутствии нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;

- отсутствии замечаний отделов министерства образования в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;

- финансовая и имущественная деятельность учреждений (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в т.ч по заработной плате).

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания руководителя учреждения премия не выплачивается.

5.11.2 Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается один раз в календарном году по заявлению руководителя учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада. В отдельных случаях допускается оказание материальной помощи руководителю учреждения по его заявлению до срока наступления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дополнительно в индивидуальном порядке руководителю образовательной организации может быть оказана материальная помощь в размере, превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа отдела образования за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.12.К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

5.13. С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Примерного положения.

6. Порядок и условия оплаты труда библиотечных, медицинских и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования

6.1. Фиксированные размеры окладов библиотечных и других работников учреждения не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», 18.07.2008 № 342н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» и 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения

(радиовещания)».

**Размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам должностей работников
культуры**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»		
Ведущее звено	Библиотекарь	5 100,0
Руководящий состав	Заведующий библиотеки	5300,0

6.2. Фиксированные размеры окладов медицинских работников не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

**Размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских
и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 уровень	Медицинская сестра диетическая	4 400,0

6.1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

6.2. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается библиотечным, медицинским и другим работникам учреждения не относящихся к

работникам образования от общего количества лет проработанных в данной должности.

**Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего
характера за выслугу лет:**

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

6.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

6.6. С учетом условий труда библиотечным, медицинским и другим работникам учреждения не относящихся к работникам образования устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII соответственно Примерного положения.

**7. Порядок и условия
установления выплат компенсационного характера**

7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

7.3. Выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится

7.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов ставки (оклада) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. За проверку тетрадей

- учителям начальных классов- 10 % независимо от объема учебной нагрузки;
- учителям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе- 15% в зависимости от объема учебной нагрузки;
- учителям за проверку письменных работ математике, химии, физике, иностранному языку, биологии 10% в зависимости от объема учебной нагрузки;

-в классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50% от соответствующих доплат.

-учителям 1-11 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

7.10. Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров учебников в школах в следующих размерах при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря.

от 200-800 экземпляров учебников -5%;

от 801-2000 экземпляров учебников -10%;

от 2001-3500 экземпляров учебников -15%;

за каждое последующее 1500 экземпляров учебников по 1%;

но общая доплата не должна превышать 20%.

7.11. За совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - по соглашению сторон трудового договора устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты работникам может ограничиваться размером оклада временно отсутствующего работника.

7.12. Директорам, педагогическим работникам школ за заведование интернатом при школе производить доплату с количеством воспитанников:

до 20 - 5%

от 21-40 - 10%

от 41-75-15%

7.13. Доплата педагогическим работникам за работу в сельской местности производится в размере 5 процентов от должностного оклада.

7.14. Водителям осуществляющим перевозку детей в образовательных учреждениях производить доплату в размере 100 % от должностного оклада.

7.15. К заработной плате работников учреждений применяется районный коэффициент в размере 15 %.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера

№ п/п	Виды работ	Значение
----------	------------	----------

1	2	3
1	- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	10%
2	- за заведование аттестованными учебными кабинетами (в классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за заведование аттестованными учебными кабинетами производится в размере 50 % от соответствующих доплат).	10%
3	- за заведование учебно-опытными участками: - основная школа - 15 % - средняя общеобразовательная школа - 20 %	15% 20 %
4	-за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских учителям с числом классов-комплектов; - до 10 классов- комплектов - от 11-20 классов- комплектов - от 21- 29 классов- комплектов - 30 и более классов- комплектов	20% 25% 30% 35%
5	- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов-комплектов: от 10 до 19 классов- комплектов, от 20 до 29 классов-комплектов, более 30 классов- комплектов,	25% 50% 100%

8.3. За классное руководство

1-4 классы – 15% от ставки;

5-11 классы – 20% от ставки;

Оплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях (классах-комплектах) с числом учащихся менее 15 человек производится в размере 50% соответствующих доплат.

Кроме этого, за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам выплачивается ежемесячное вознаграждение: в классах с наполняемостью 14 и более учащихся – в размере 1000 рублей, в классах с числом учащихся менее 14- пропорционально численности из расчета на одного учащегося 71 рубль 43 копейки. Перерасчет размеров доплат за классное руководство в связи с изменением учащихся в течении учебного года не производится.

8.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

8.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Локальным актам «Положение по определению порядка установления и размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам» и

трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия), утвержденной приказом организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников организации.

8.6. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

8.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

8.8. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

8.9. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.