МБОУ ЛАКЕДЕМОНОВСКАЯ СОШ

|  |  |
| --- | --- |
| «Утверждаю»  Приказ от «\_\_\_» 08.2014 года  № \_\_\_\_\_  Директор МБОУ Лакедемоновской СОШ  Еремин Н.Д. | «Согласовано»  Председатель ПК  МБОУ Лакедемоновской СОШ  Пархоменко Т.А. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МБОУ ЛАКЕДЕМОНОВСКОЙ СОШ**

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МБОУ ЛАКЕДЕМОНОВСКОЙСОШ**

Положение об оплате труда работников МБОУ Лакедемоновской СОШ разработано на основании Постановления Администрации Неклиновского района № 842 от 19.06.2014 г., с учетом требований Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Неклиновского района в сфере образования (приложение № 7).

**Общие положения.**

1.Положение об оплате труда работников МБОУ Лакедемоновской СОШ регулирует порядок оплаты труда работников школы, обеспечивающей предоставление услуг в сфере образования, подведомственной Управлению образования Администрации Неклиновского района.

2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями [Квалификационного справочника](garantF1://80422.0) должностей руководителей, специалистов и других служащих, [Единого тарифно-квалификационного справочника](garantF1://8186.0) работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно Постановлению Администрации Неклиновского района № 842 от 19.06.2014 г. (приложение №1)

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

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

6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Неклиновского района № 842от 19.06.2014 г. (приложение №4)

7. Выплаты *компенсационного характера* работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения.

8. Выплаты *стимулирующего характера* работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения.

9. Порядок отнесения учреждений *к группам по оплате труда* руководителей установлен разделом 4 настоящего положения.

10. Особенности условий оплаты труда *педагогических работников* приведены в разделе 5 настоящего положения.

11. *Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки* и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 6 настоящего положения.

12. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств районного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

13. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

14. Руководитель вправе вносить изменения в штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда.

15. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

1.1. *Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры* *должностных окладов* работников учреждения:

* + 1. Профессиональная квалификационная группа «*Должности педагогических работников»:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | старший вожатый | 7 183 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | педагог дополнительного образования; социальный педагог | 7 532 |
| 3. | 3-й квалификационный уровень | педагог-психолог | 7 900 |
| 3. | 4 квалификационный уровень | преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель | 8 289 |

* 1. *Размер должностного оклада руководителя* учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

| №  п/п | Квалификационная группа | Тип учреждения | Должностной оклад (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 2-я квалифи-кационная группа | учреждения образования I группы по оплате труда руководителей | 14 370 |
| 2. | 3-я квалифи-кационная группа | учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей | 13 065 |
| 3. | 4-я квалифи-кационная группа | учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей | 11 877 |

1.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

1.4. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

1.5. Профессиональная квалификационная группа «*Общеотраслевые* *должности служащих первого уровня»:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | кассир | 4538 |

1.6. Профессиональная квалификационная группа «*Общеотраслевые* *должности служащих второго уровня»:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | 2-й квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 5246 |

1.7. Профессиональная квалификационная группа «*Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные  к квалификационным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | гардеробщик; дворник; кухонный рабочий; повар; машинист (кочегар) котельной; сторож, уборщик служебных помещений:  1 квалификационный разряд  2 квалификационный разряд  3 квалификационный разряд | 3730  3947  4178 |

1.8. Профессиональная квалификационная группа *«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:*

| №  п/п | Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,  4 квалификационный разряд  5 квалификационный разряд | 4435  4693 |
|  |  |  |  |

1.9. Должностной оклад библиотекарю устанавливается в соответствии с приложением №9 постановления Администрации Неклиновского района № 358от 30.03.2012. г «Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства»

Профессиональная квалификационная группа *«Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:*

| №  п/п | Квалификационные уровни | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | Зав библиотекой  в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей  в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 6 907  6 574 |
|  |  |  |  |

**Раздел 2. Выплаты компенсационного характера**

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Неклиновского района, утвержденным Постановлением Администрации Неклиновского района № 842 от 19.06.2014 г., работникам устанавливаются следующие виды выплат *компенсационного характера*:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. *Выплаты компенсационного характера* устанавливаются в форме доплат (составляют 20 процентов от планового фонда оплаты труда) или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Выплаты работникам, 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.

2.3.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда *в размере* *до 12 процентов* должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений образования в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.3.2. *Доплаты за работу в особых условиях* труда устанавливаются в следующих размерах:

| №  п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| --- | --- | --- |
| 1. | За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):  - педагогическим работникам | 20 |

Примечание к подпункту 2.3.2:

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

2.4. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.4.1. Доплата *за совмещение профессий (должностей*) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.2. Доплата *за расширение зон обслуживания* устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.3. Доплата *за увеличение объема работы или исполнение обязанностей* временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы**.**

2.4.4. Доплата *за работу в ночное время* производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

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

2.4.5. Повышенная оплата *за работу в выходные и нерабочие праздничные* *дни* производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

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

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

2.4.6. Повышенная оплата *сверхурочной работы* составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.7. Доплата *за осуществление дополнительной работы*, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

| №  п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты в процентах к должностному окладу |
| --- | --- | --- |
| 1. | Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей | 15 |
| 2. | Учителям, преподавателям за проверку письменных  работ по:  русскому языку, литературе  математике  иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки) | до 20  до 15  до 10 |
| 3. | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями):  в общеобразовательных учреждениях | до 15 |
| 4. | Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, учебными мастерскими, картодромами) | до 25 |
| 5. | Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:  Руководство комиссии  секретарь | до 20  до 15 |
| 6. | Учителям за классное руководство  1-4 классы  5-11 классы | до 20  до 25 |
| 7. | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов:  от 10 до 19  от 20 до 29  от 30 и более | до 30  до 60  до 100 |
| 8. | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах, школах-интернатах всех типов и видов, имеющих:  6-12 классов  13-29 классов  30 и более классов | до 20  до 30  до 50 |
| 9. | Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства | до 20 |
| 10. | Работникам образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность библиотекаря, при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы;  работникам образовательных учреждений, в том числе библиотекарям:  за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников  за работу с архивом учреждения | до 25  до 25  до 25 |
| 11. | Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях | до 15 |
| 12. | Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей) | до 20 |
| 13. | Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |

*Примечания к подпункту 2.4.7:*

1. Доплаты за осуществление *дополнительной работы*, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

2. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаются в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, общеобразовательных школах-интернатах, общеобразовательных учреждениях для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных школах-интернатах с первоначальной летной подготовкой и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2.5. Средства на осуществление *компенсационных выплат* предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты *за осуществление дополнительной работы*, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы:

по общеобразовательным учреждениям (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) - 20 процентов;

**Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат *стимулирующего характера* в муниципальных бюджетных учреждениях Неклиновского района, утвержденным Постановлением Главы Неклиновского района № 842 от 19.06.2014 г., работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;

**- премиальные выплаты по итогам работы.**

3.2. Выплаты *стимулирующего характера* устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

3.3. Размеры и условия осуществления *стимулирующих выплат* конкретизируются в локальном нормативном акте МБОУ Лакедемоновской СОШ «Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников школы».

3.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты *за интенсивность и высокие результаты работы:*

Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений*) за специфику работы*:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень учреждений (структурных подразделений) | Наименование должностей, профессий в этих учреждениях (структурных подразделениях), занятие которых дает право на установление повышающего коэффициента | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | Учреждения (структурные подразделения учреждений), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках | Руководители и специалисты | 0,25 |

*Примечание:*

Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) *за специфику работы и за высокие результаты* устанавливается по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующего работника с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

3.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за *качество выполняемых работ:*

- повышающий коэффициент за квалификацию;

- надбавка за качество выполняемых работ;

**- персональный повышающий коэффициент;**

- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

3.6. Повышающий коэффициент *за квалификацию устанавливается*:

Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории – 0,07;

- первой квалификационной категории – 0,15;

- высшей квалификационной категории – 0,3.

Повышающий коэффициент за *квалификацию* при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении первой (высшей) категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](garantF1://12032043.2) постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.7. Надбавка *за качество* выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем вы­полняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;

при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о присуждении ученой степени доктора наук.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома кандидата наук.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.8. *Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса* устанавливается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования. Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств областного и местного бюджетов, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

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

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений [национальной образовательной инициативы](garantF1://6644437.0) «Наша новая школа», участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно–коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);

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

3.9. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ (за исключением надбавки, указанной в [пункте 3.](#sub_738)8. настоящего раздела) устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

3.10. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается *водителям* автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов ставки заработной платы, 2-й класс — в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

3.11. *Персональный повышающий* коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению *Управления образования*.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

3.12. *Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2* устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников).

3.13. Повышающий коэффициент к должностному окладу *за выслугу лет* устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу *за выслугу* лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.14. *Стимулирующие выплаты* за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

3.15. Работникам учреждения осуществляются *премиальные выплаты* по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого *Управлением образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.*

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

3.15.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (см. «Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников школы»).

3.15.2. При определении показателей и условий премирования учитывается:

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

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

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

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

3.15.4. Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного [пунктом](#sub_509) 3.15 настоящего положения, за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных учреждений) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

3.16. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования Администрации Неклиновского района.

**Раздел 4. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей**

4.1. Учреждения образования относятся к четырем *группам по оплате труда* руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

4.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

| №  п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| Образовательные учреждения | | | |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств | за каждого обучающегося  (воспитанника) | 0,5 |
| 3. | Количество групп в дошкольных учреждениях | За 1 группу | 10 |
| 4. | Количество обучающихся в учреждениях  дополнительного образования детей: |  |  |
|  | В многопрофильных | за каждого  обучающегося | 0,3 |
|  | в однопрофильных:  клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 5. | Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 6. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию | 1  0,5 |
|  |  | высшую квалификационную  категорию | 1 |
| 7. | Наличие групп продленного дня |  | до 20 |
| 8. | Наличие филиалов, представительств, УКП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих) | за каждое указанное структурное подразделение:  до 100 человек | до 20 |
|  |  | от 100 до 200 человек | до 30 |
|  |  | свыше 200 человек | до 50 |
| 9. | Наличие в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности |  |  |
|  | спортивно-оздоровительных групп | За каждую группу | 5 |
|  | учебно-тренировочных групп | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
|  | групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
|  | групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 10. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | За каждый класс | до 10 |
| 11. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | За каждый вид | до 15 |
| 12. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой |  | до 15 |
| 13. | Наличие:  автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
|  | самолетов и другой учебной техники | за каждую единицу | до 20 |
| 14. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | За каждый вид | до 50 |
| 15. | Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов |  | до 20 |
| 16. | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 17. | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое) | За каждый вид | до 15 |
| 18. | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида | за каждого  обучающегося  (воспитанника) | 1 |
| 19. | Наличие действующих учебно-производственных мастерских | за каждую мастерскую от степени оборудованности | до 10 |
| 20. | Наличие концертного класса, хорового класса, класса хореографии, кабинета звукозаписи, сценического класса для театральных отделений школ искусств, скульптурного класса | За каждый вид | До 20 |
| 21. | Наличие на балансе музыкальных инструментов: дорогостоящих концертных инструментов | За каждую единицу | 3 |
| 22. | Многопрофильность учреждения | До 10 специальностей  Более 10 | 10  20 |

4.3. *Группа по оплате труда* руководителей определяется не чаще 1 раза в год Управлением образования Администрации Неклиновского района, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

4.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования Администрации Неклиновского района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования Администрации Неклиновского района.

4.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года.

4.7. 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.

4.8. Управление образования Администрации Неклиновского района:

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

4.9. *Группы по оплате труда* для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

| №  п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I  группа | II  группа | III группа | IV группа |
| 1. | Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

**Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

5.1. Порядок определения *размера заработной платы* по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений.

5.1.1. *Месячная заработная плата* педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

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

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.2. *Тарификация учителей* и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

5.13. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях**

6.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.3. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

6.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

6.6. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется Управлением образования Администрации Неклиновского района (для музыкальных школ- отделом по вопросам культуры, спорта, молодежной политики, казачества, связям с общественными организациями), а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального бюджетного образовательного учреждения Неклиновского района.

6.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

**Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Оплата труда работников, занятых *по совместительству*, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от *предпринимательской и* иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана *материальная помощь*, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с *приказом Управления образования, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.*

7.4. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается *предельная кратность* дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (чел.) | Предельная кратность |
| до 50,0 | до 3,0 |
| свыше 50,0 до 100,0 | до 4,0 |
| свыше 100,0 до 150,0 | до 5,0 |
| свыше 150,0 | до 6,0 |

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается *Управлением образования*, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

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

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

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

Для *заместителей* руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.