

Согласовано: Ишченко
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ Колушкинской СОШ
Г.Ф.Ищенко
Протокол № 45
от «06» мая 2016 г.

Утверждаю: Недодаев
Директор
МБОУ Колушкинской СОШ
А.Е.Недодаев
Приказ № 60
от «06» мая 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Колушкинской средней общеобразовательной школы

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Колушкинской средней общеобразовательной школы.

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников районных муниципальных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Колушкинской средней общеобразовательной школы.

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 должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

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 приложением № 2 к настоящему постановлению.

7. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются согласно разделу 1 настоящего Положения.

8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения.

9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.

10. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего Положения.

11. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего Положения.

12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 6 настоящего Положения.

13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств областного и местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

14. В соответствии со статьей 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).

15. Доплата до минимального размера оплаты труда производится 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.

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

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

Средства для установления доплаты до минимального размера оплаты труда предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

16. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда в МБОУ Колушкинской СОШ не может быть более 40 процентов.

17. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда МБОУ Колушкинской СОШ не может быть более 40 процентов, указан в приложении №3 к настоящему Положению.

18. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в МБОУ Колушкинской СОШ указаны в Приложении № 4 к настоящему Положению.

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 учреждений:

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	секретарь	4 538

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	старший вожатый	7 183
2.	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	7 532

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
3.	3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	7 900
4.	4-й квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	8 289

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня учреждений образования»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	7725
		в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	7353

Примечания к подпункту 1.1.3:

1.1 Размер должностного оклада заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

1.2. 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	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	2-я квалификационная группа	учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	14 370
2.	3-я квалификационная группа	учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	13 065
3.	4-я квалификационная 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. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры»:

№ п/п	Номер квалификационной группы	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
2.	2-я квалификационная группа	Библиотекарь без категории	6 055

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в МБОУ Колушкинской СОШ, утвержденным настоящим положением (в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению), 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 или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

2.4. 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.

2.4.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 процентов) должностного оклада (ставка заработной платы) по результатам аттестации (оценки) рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации (оценки) рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации (оценки) рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

№п /п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставка заработной платы) (процентов)
1	2	3

1.	За работу в общеобразовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении: руководителям учреждений (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам	15 – 20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам	20

Примечание к подпункту 2.4.2.

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 (ставка 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.

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

2.5.1. 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 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.

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

№п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
1	2	3
1.	Учителя, преподаватели – за классное руководство (руководство группой):	
	1 – 4 классов	до 20
	5 – 11-х классов	до 25
2.	Учителя 1 – 4 классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по:	
	русскому языку, литературе	до 20
	математике	до 15

	иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, информатики, ОБЖ, музыке.	до 10
4.	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в общеобразовательных учреждениях:	до 15
5.	Педагогические работники – за заведование учебно-опытными участками (теплицами, учебными мастерскими)	до 25
6.	Работники учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	
	руководитель комиссии	до 20
	секретарь	до 15
	Работники учреждений за: работу в районной подкомиссии областной аттестационной комиссии:	до 10
	работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	до 15
7.	Педагогические работники – за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных учреждениях с количеством классов: от 10 до 19	до 30
	от 20 до 29	до 60
	от 30 и более	до 100
8.	Педагогические работники – за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях с количеством классов:	
	6 – 12 классов	до 20
	13 – 29 классов	до 30
	30 и более классов	до 50
9.	Учителя, преподаватели – за заведование учебно-консультативными пунктами	до 15
10.	Учителя, преподаватели и другие работники – за ведение делопроизводства	до 20
11.	Работники образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы	
	работники образовательных учреждений, в том числе библиотекари: за работу с библиотечным фондом учебников, в зависимости от количества экземпляров учебников	до 25
	за работу с архивом учреждения	до 25
12.	Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
13.	Работники, ответственные за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	до 20

14.	Педагогические работники (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 2.5.2:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников – 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 устанавливаться 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, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более (в сельской местности) в общеобразовательных учреждениях и общеобразовательных 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.

2.6. 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, в том числе общеобразовательным учреждениям для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, – 20 процентов.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в МБОУ Колушкинской СОШ, утвержденным настоящим постановлением (в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению), 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;

иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

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 нового должностного оклада (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.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 3.12 настоящего положения, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.4. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам за высокие результаты работы.

3.4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам за высокие результаты работы:

№ п/п	Перечень учреждений	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента
1	2	3	4
1.	МБОУ Колушкинская СОШ	Руководитель, заместитель руководителя, специалисты (за обеспечение организационно-технического, информационно-технологического сопровождения ЕГЭ и ГИА-9)	До 1,0

Примечание к подпункту 3.4.1.

Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений образования Тарасовского района за обеспечение организационно-технического, информационно-технологического сопровождения ЕГЭ и ГИА-9 устанавливается на период проведения государственной (итоговой) аттестации выпускников – с 1 апреля по 31 июля.

На выплату работникам МБОУ Колушкинской СОШ повышающего коэффициента к должностным окладам за высокие результаты работы предусматриваются средства в размере до 20 процентов от планового фонда оплаты труда. Перечень работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам за высокие результаты работы, и размеры повышающих коэффициентов в установленных пределах определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в зависимости от функциональных обязанностей и степени занятости в мероприятиях по организации и проведению ЕГЭ и ГИА-9.

Список используемых в пункте 3.4.1. сокращений:

ЕГЭ – единый государственный экзамен;

ГИА-9 – государственная итоговая аттестация;

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

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

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 квалификационных категорий:

второй – 0,07;

первой – 0,15;

высшей – 0,30.

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 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 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:

3.7.1. Работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком), до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

3.7.2. Надбавка за качество выполняемых работ руководителям и заместителям руководителя устанавливается: за организацию питания – до 15%, работу аттестационной и закупочной комиссиях – до 20%, за высокие результаты образовательного процесса до 20%, за организацию подвоза – до 20%, за экспериментальную работу, за консультативную работу в экспертной комиссии, проведение аккредитации учреждения – до 25%.

Надбавка устанавливается к должностному окладу с учетом объема занимаемой ставки по основной работе или работе, выполняемой по совместительству.

3.8. Надбавка за эффективность, результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

Размеры и порядок установления надбавки за эффективность, 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 бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки эффективности, результативности и качества работы.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за эффективность, результативность и качество работы, рассчитывается МБОУ Колушкинской СОШ самостоятельно.

Выплата надбавки устанавливается по итогам работы за предыдущее полугодие (квартал) и выплачивается 1 раз в полугодие (квартал) или ежемесячно в соответствии с целевыми показателями эффективности, результативности и качества работы в пределах фонда оплаты труда.

Целевые показатели эффективности, результативности и качества деятельности руководителей образовательных учреждений и их заместителей разрабатываются и утверждаются главным распорядителем средств бюджета в соответствии с утвержденными примерными показателями

3.9. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

3.10. Молодым специалистам, получившим в текущем году высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование, и приступившим к работе в образовательное учреждение в сельской местности, устанавливается дополнительная выплата к заработной плате в течение трех лет в размере:

-2000 рублей за высшее профессиональное образование

-1000 рублей за среднее профессиональное образование.

Положение о статусе молодого специалиста утверждается локальным нормативным актом учреждения.

3.11. 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 и 5 квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников).

3.12. 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:

от 1 года до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 15 лет – 0,20;

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 от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку, работникам учреждений дополнительного образования спортивной направленности - с учетом норм учебной нагрузки в процентах на одного занимающегося.

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.

3.13. 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.

3.14. Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом 8 Приложения № 4 к настоящему постановлению, 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 муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

3.15. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

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: численности работников, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы учреждения, превышения плановой (проектной) наполняемости и других показателей, значительно осложняющих работу по руководству учреждением.

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

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника,	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
2.	Наличие групп продленного дня и групп кратковременного пребывания детей		до 20
3.	Наличие филиалов при образовательном учреждении с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
4.	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
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
8.	Наличие следующих средств: автотранспортных, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
9.	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
10.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
11.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
12.	Наличие в образовательном учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
13.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
14.	Удаленность от райцентра подвоз детей разброс учебных корпусов		до 20 до 20 до 20

4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно отделом образования, выполняющего функции распорядителя, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений 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 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, выполняющим функции распорядителя средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, выполняющим функции распорядителя средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится образовательное учреждение.

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

в общеобразовательных учреждениях – по списочному составу на начало учебного года;
в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

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

4.8. Органом, выполняющим функции распорядителя средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования:

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну 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 (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
2.	Общеобразовательные учреждения	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 (за исключением образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности)

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. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

5.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются

при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

5.1.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

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

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

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с подпунктом 5.1.1 пункта 5.1 настоящего раздела;

выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки при оплате труда преподавателей профессиональных образовательных учреждений.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

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 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».

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. 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.

6.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, 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 главного распорядителя средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

6.5. 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.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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:

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
1	2	3
1.	до 50,0	до 3,0
2.	Свыше 50,0 по 100,0	до 4,0

3.	Свыше 100,0 по 150,0	до 5,0
4.	Свыше 150,0	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

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

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

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

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.

В исключительных случаях по решению главного распорядителя средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

КРИТЕРИИ
отнесения профессий рабочих и должностей
служащих к профессиональным квалификационным группам

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня – отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

РАЗМЕРЫ

должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общепрофессиональных профессий рабочих

I. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	секретарь	4538

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	лаборант; техник	4994
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством.	5246

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер	5771
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6055
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6356
4.	4-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6672
5.	5-й квалификационный уровень		

II. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общепрофессиональных профессий рабочих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	3730 3947 4178
2.	2-й квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
2.	2-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; 6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда	4962 5246
3.	3-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля;	5554
4.	4-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автомобиля*;	ставка заработной платы устанавливается рабочим,

			<p>имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда, с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ</p>
--	--	--	--

* К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющие 1-й класс – автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов; художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

Перечень

должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда не может быть более 40 процентов

К административно управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а так же выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения:

Руководитель учреждения (директор); заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, директор (заведующий) филиала (отделения), другого обособленного структурного подразделения, заместитель руководителя структурного подразделения, заведующий хозяйством.

Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки
компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые
в МБОУ Колушкинской СОШ.

1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам МБОУ Колушкинской СОШ (далее – учреждение) с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)

Руководителям автономных и бюджетных районных учреждений Ростовской области персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

работникам – руководителем учреждения;

руководителю учреждения (филиала) – главным распорядителем бюджетных средств, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставка заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы).

1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы:

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента
1	2	3	4
1.	Учреждения (филиалы), расположенные в сельских населенных пунктах	руководители, специалисты	0,25

2.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.2. Применение повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы к должностному окладу не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

2.3. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

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

3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. 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.

3.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4. 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;

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.

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

5. 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.

6. 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, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам (кроме занимающих штатные должности в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов, которым присвоена почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности 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.

7.1. 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 оснований, имеющему большее значение.

7.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, в размере 25 процентов, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (тракториста).

7.3. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

8. Работникам учреждений 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. Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера 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 муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

8.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным главным распорядителем бюджетных средств, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

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

8.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

- 8.3. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:
- участие в федеральных и региональных программах;
 - особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
 - успешное и добросовестное исполнением 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;
 - своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

8.5. Премирование руководителя учреждения (филиала) производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения (филиала), устанавливаемых главным

распорядителем бюджетных средств, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

8.6. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

8.7. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.8. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

9. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения (филиала) принимает руководитель учреждения (филиала) на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения (филиала) – главным распорядителем бюджетных средств, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение (в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению).

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат компенсационного характера и порядок
их установления в МБОУ Колушкинской СОШ.

1. Установить следующие виды выплат компенсационного характера:

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

1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами районных муниципальных учреждений в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

4. При установлении системы оплаты труда выплаты компенсационного характера 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.

5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат стимулирующего характера и порядок
их установления в МБОУ Колушкинской СОШ

1. Установить следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1.1. За высокие результаты работы.
- 1.2. За качество выполняемых работ.
- 1.3. За выслугу лет.
- 1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.
- 1.5. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим постановлением.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами районных муниципальных учреждений в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Оказание материальной помощи работникам МБОУ Колушкинской СОШ

работникам:

- в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, похищением имущества, увечьем, несчастным случаем; тяжелой жизненной ситуацией,
- к отпуску, для санаторно-курортного оздоровления, длительного лечения, проведение мед. операции,
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети);

членам семьи умершего работника:

- для организации похорон работника;

бывшим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию или инвалидностью одновременно.

Определение размеров выплат материальной помощи рассматриваются по заявлению (работника, члена семьи умершего работника, бывшего работника) на основании приказа руководителя исходя из финансовых возможностей организации.