

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Маргуцекская средняя
общеобразовательная школа»
Приказ от 28.07.2017г. № 79



УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы:

Н.Г.Сидоренко

20__ г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников, финансируемых
за счет субвенций краевого бюджета
МБОУ «Маргуцекская СОШ»

Рассмотрено
на педагогическом совете
МБОУ «Маргуцекская СОШ»
протокол от «_____» _____ 2017г. № _____

с. Маргуцек, 2017

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников,
финансируемых за счет субвенций краевого бюджета
МБОУ «Маргуцекская СОШ»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края (далее – Положение) определяет правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края (далее – Организация) и применяется при определении условий оплаты труда при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Организаций, в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;
- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных

органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 02 марта 2017 года №81 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 03 марта 2017 года №82 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях»;

- распоряжением Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 12 мая 2015 года №851-р «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений»;

- распоряжением Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 12 мая 2015 года №852-р «Об утверждении Примерного положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений».

1.2. В настоящем Положении словосочетания и слова «муниципальные образовательные организации», «организации», являются тождественными словосочетанию, словам «муниципальные образовательные учреждения», «учреждения», то есть применяются в одном значении в отношении наименований муниципальных образовательных учреждений (организаций) муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края.

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

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

тарификационный список – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в Организациях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год;

отчетный период – период, за который Организация составляет отчетность (год, полугодие, квартал, месяц);

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

Фонд оплаты труда - денежные средства Организации, затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, стимулирующие и компенсирующие выплаты, а также денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации;

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников Организации:

2.1.1. Заработная плата работника Организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад, ставку заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты;

- доплату до уровня минимального размера оплаты труда.

2.1.2. Отнесение работника к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должности (профессии) работника и его квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Организации, и должна соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.3. Лицо, принимаемое на работу на общеотраслевые должности руководителя, специалиста и другого служащего, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющий качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Организации (далее - Комиссия), в порядке исключения, может быть назначен на соответствующую должность также, как и лицо, имеющее специальную подготовку и стаж работы.

Лицо, принимаемое на работу на должность работника образования, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющее качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, может быть назначен на соответствующую должность также, как и лицо, имеющее специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Организации в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.4. Размер должностного оклада, ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником и (или) в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.1.5. Оплата труда работника, работающего по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.6. Определение размера заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства или совмещения производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.7. Штатное расписание Организации формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей) Организации, с учетом ставок непедагогических работников, согласно Приложению №1, 2 к настоящему Положению.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников Организации, финансируемых из бюджета Забайкальского края (субвенция), формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Организаций.

2.1.9. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета, направляются Организациями на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10 процентов в фонде оплаты труда Организации.

2.1.10. Должностной оклад, ставка заработной платы работникам Организации (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.1.11. Должностной оклад педагогических работников Организации, расположенной в сельской местности увеличивается на 25 процентов.

2.1.12. Должностной оклад педагогических работников устанавливается с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.2. Компенсационные выплаты:

2.2.1. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты

компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.2. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

2.2.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа, в том числе работа по совместительству;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.3.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. ТК РФ.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

2.2.3.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу и работу по совместительству определены статьями 60.1, 152 ТК РФ.

2.2.3.3. К выплатам за выполнение работы в других условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящих в должностные обязанности работника.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику, привлекавшемуся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.5. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу, ставке заработной платы или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада, ставки заработной платы или тарифной ставки.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.3. Стимулирующие выплаты:

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работника Организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательством Российской Федерации минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за качество и высокие результаты работы;
- система премирования.

2.3.2.1. Выплата за специфику работы:

Выплата за специфику работы устанавливается следующим категориям работников Организации:

2.3.2.1.1. педагогическим работникам Организации, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам технического или естественно-научного профиля, образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам гуманитарного профиля - в размере 15 процентов к должностному окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, которая соответствует данной специфике, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

2.3.2.1.2. работникам Организации, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации - в размере 20 процентов к должностному окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, которая соответствует данной специфике, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

2.3.2.1.3. работникам общеобразовательных Организации, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также работникам в классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - в размере 20 процентов педагогическим работникам, к должностному окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, которая соответствует данной специфике, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.3.2.1.4. педагогическим работникам Организации за наличие квалификационной категории:

а) соответствие занимаемой должности в размере 5 процентов к должностному окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки, до окончания срока действия данной квалификационной категории;

б) первой квалификационной категории в размере 10 процентов к должностному окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы,

исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки, до окончания срока действия данной квалификационной категории;

в) высшей квалификационной категории в размере 15 процентов к должностному окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки, до окончания срока действия данной квалификационной категории.

2.3.2.2. Надбавка за выслугу лет:

2.3.2.2.1. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу, ставке заработной платы, устанавливается всем категориям работников Организации.

Основным документом для определения надбавки за выслугу лет, дающим право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является стаж работы, исчисляемый по трудовой книжке.

Стаж работы определяется ежегодно на 01 сентября текущего года комиссией, создаваемой руководителем Организации при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для издания приказа руководителя Организации о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Организацией;
- время обучения работника на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

2.3.2.2.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3.2.2.3. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет:

Стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу, ставке заработной плате всем работникам Организации производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты, и устанавливается локальным нормативным актом Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
от 1 года до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более лет	25

Изменение размеров надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

2.3.2.2.4. Порядок выплаты и начисления стимулирующей выплаты за выслугу лет.

2.3.2.2.4.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада, ставки заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работника и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.3.2.2.4.2. При временном совместительстве надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад, ставку заработной платы по основной работе.

2.3.2.2.4.3. Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.3.2.2.4.4. Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки.

2.3.2.2.4.5. В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

2.3.2.2.4.6. При переводе педагогического работника из одной образовательной Организации в другую образовательную организацию стаж работы сохраняется.

2.3.2.3. Надбавка молодым специалистам:

2.3.2.3.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с Организацией в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию учебных заведений среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы.

2.3.2.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с Организацией.

2.3.2.3.3. При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с Организацией в другую Организацию ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.2.4. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам Организации, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам Организации, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам Организации, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

2.3.2.4.1. Работникам Организации, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.3.2.5. Выплата за интенсивность:

2.3.2.5.1. Условия, порядок и размер выплаты за интенсивность:

1. Выплата за интенсивность назначается работникам общеобразовательной Организации за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки. Размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

1) к должностному окладу:

а) за классное руководство:

в городской местности в размере 25 процентов к должностному окладу:

- при 100 процентах наполняемости класса (не менее 25 человек);

- при наполняемости класса менее 100 процентов расчет производится пропорционально количеству учеников в классе.

в сельской местности в размере 25 процентов к должностному окладу:

- при 100 процентах наполняемости класса (не менее 14 человек);

- при наполняемости класса менее 100 процентов расчет производится пропорционально количеству учеников в классе.

б) за руководство методическим объединением учителей (предметно цикловой комиссией):

- внутришкольным – 5 процентов;

- краевым, районным – 10 процентов.

в) за заведование кабинетами:

- мастерская, спортивный зал, кабинет информатики – 10 процентов;

- другие кабинеты – 5 процентов.

2) к должностному окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

а) за проверку письменных работ:

- в начальных классах – 15 процентов;

- по предметам: русский язык, иностранный язык, математика – 10 процентов;

- по другим предметам – 5 процентов;

б) за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 10 процентов;

в) за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 20 процентов;

2. Выплата за интенсивность назначается работникам дошкольной Организации:

а) педагогическим работникам образовательных Организаций, расположенных в городской местности – в размере не превышающем 50 процентов к должностному окладу.

б) педагогическим работникам образовательных Организаций, расположенных в сельской местности – в размере не превышающем 30 процентов к должностному окладу.

в) непедагогическим работникам образовательных Организаций – в размере, не превышающем 50 процентов к должностному окладу.

2.3.2.6. Выплата за качество и высокие результаты работы:

2.3.2.6.1. Условия и порядок выплаты за качество и высокие результаты работы:

2.3.2.6.1.1. Выплата за качество и высокие результаты работы назначается работникам Организации в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.

2.3.2.6.1.2. Выплата за качество и высокие результаты работы может быть установлена:

- за выполнение основных показателей деятельности Организации;

- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, использование новых технологий;

- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией Организацией краевых и ведомственных целевых программ;

- за организацию методической работы.

2.3.2.6.1.3. Выплата за качество и высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом Организации отдельным категориям работников, в котором указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.

2.3.2.6.1.4. Размер выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, по которой достигнуты

данные результаты, исчисленной с учетом фактической нагрузки, в соответствии с установленными критериями эффективности труда, но не более 100 процентов от должностного оклада.

Размер выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

2.3.2.6.1.5. Выплата за качество и высокие результаты работы не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и выплачивается в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в соответствии с критериями установленными локальными актами Организации.

2.3.2.7. Система премирования:

Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом Организации отдельным категориям работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Организации. Система премирования включает в себя: премия по итогам работы, премия за отчетный период, премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата премии по итогам работы осуществляется исходя из оценки результативности и качества работы работника на основании показателей премирования работников.

Методика оценки результативности утверждается локальным нормативным актом Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Методика оценки результативности должна отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника. Показатели оценки должны быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Размер, порядок и условия выплаты премии за отчетный период устанавливается локальным нормативным актом Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер премии не должен превышать 100 процентов от должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, по которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работника за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премия не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования

2.4. Доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

2.4.1. В случае если месячная заработная плата работников муниципальных Организаций по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам муниципальных Организаций производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени.

2.5. Доплата за стимулирующие выплаты производится в пределах фонда оплаты труда работников муниципальных Организаций.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей Организации

3.1. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителей Организации при заключении с ними трудовых договоров.

3.2. Оплата труда руководителей Организации состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад руководителя Организации устанавливается Комитетом по управлению образованием Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края на основе дифференциации Организации по группам по оплате труда.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации и среднемесячной заработной платы работников Организации равен 4.

Среднемесячная заработная плата работников Организации для определения указанных соотношений рассчитывается без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Организации и среднемесячной заработной платы работников Организации, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год.

Группы по оплате труда определяются в соответствии со среднесписочной численностью обучающихся (воспитанников) Организации согласно таблице 1.

Таблица 1

Группы Организации по оплате труда

Группа	Среднесписочная численность обучающихся (воспитанников) Организаций
Общеобразовательные организации	
1 группа	до 100 чел.
2 группа	от 101 до 250 чел.
3 группа	от 251 до 500 чел.
4 группа	от 501 до 1000 чел.
5 группа	от 1001 и более
Дошкольные организации	
1 группа	до 50 чел.
2 группа	от 51 до 100 чел.
3 группа	от 101 до 200 чел.
4 группа	от 201 и более

3.4. Должностной оклад руководителя Организации определяется в соответствии с группой Организации по оплате труда с учетом кратности согласно таблице № 2

Таблица 2

Кратность должностного оклада руководителя Организации к должностному окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» по группам Организаций

Группа	Кратность
Общеобразовательные организации	
1 группа	3,0
2 группа	3,5
3 группа	4,0
4 группа	5,0
5 группа	6,25

Дошкольные организации	
1 группа	3,0
2 группа	3,5
3 группа	4,5
4 группа	5,0

3.5. Должностной оклад руководителя Организации повышается одновременно с увеличением оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» и (или) изменения среднесписочной численности обучающихся (воспитанников) в Организации путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Положения, в зависимости от условий труда.

3.7. К выплатам стимулирующего характера руководителя Организации относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- система премирования.

3.7.1. Надбавка за выслугу лет:

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу определены в подпункте 2.3.2.2. пункта 2.3.2. настоящего Положения.

3.7.2. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Размеры, условия и порядок надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание к должностному окладу определены в подпункте 2.3.2.5. пункта 2.3.2. настоящего Положения.

3.7.3. Система премирования:

Премирование руководителя Организации устанавливается локальным нормативным актом Комитета по управлению образованием Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края.

Условия и порядок премирования определены в подпункте 2.3.2.7. пункта 2.3.2. настоящего Положения.

Рекомендуемый размер премирования руководителя Организации не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

3.7.4. Стимулирующие выплаты руководителю в виде премии устанавливаются три раза в год с учётом периодов выплаты (I период - с 1 января по 30 апреля текущего года; II период - с 1 мая по 31 августа; III период - с 1 сентября по 31 декабря) приказом Комитета по управлению образованием Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности Организации и ее руководителя.

Председатель Комитета по управлению образованием Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края устанавливает разовое премирование руководителей образовательных Организаций за выполнение особо важных и срочных работ, а также по случаю профессионального праздника, в целях поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.7.5. При наличии дисциплинарного взыскания, вынесенного руководителю за отчетный период, выплата премии не производится.

4. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя Организации

4.1. Заработная плата заместителей руководителя за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

4.2. Должностной оклад заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя организации. Величина должностного оклада заместителя руководителя на 15 процентов ниже оклада руководителя, заместителя по хозяйственной части (работе) на 50 процентов.

4.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя Организации устанавливаются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Организации и среднемесячной заработной платы работников Организации равен 4.

Среднемесячная заработная плата работников Организации для определения указанных соотношений рассчитывается без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Организации и среднемесячной заработной платы работников Организации, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год.

5. Условия почасовой оплаты труда работников

5.1. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников всех типов и видов Организаций за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

5.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

5.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, является нормируемой частью педагогической работы.

5.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

5.5. Учебный план разрабатывается Организацией самостоятельно. Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленной учебным планом и СанПиН.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего и дошкольного образования.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

5.7. Почасовая оплата труда работника Организации производится в пределах бюджетных ассигнований Организации, а также средств от приносящей доход деятельности.

6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. Порядок формирования фонда оплаты труда Организации:

6.1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Организаций за счет средств бюджета Забайкальского края (субвенции) (далее – краевой бюджет), бюджета муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края (далее - муниципальный бюджет) и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в Организацию из краевого бюджета, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.1.3. Фонд оплаты труда для Организации формируется в разрезе предоставления услуг этой Организации:

$$\text{ФОТ (О)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)},$$

где:

ФОТ (О) – фонд оплаты труда Организации;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений);

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общеотраслевых профессий рабочих.

ФОТ (О) = 100 процентов.

6.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты (в том числе на систему премирования не менее 10 процентов).

7. Заключительные положения

7.1. Заработная плата работника Организации, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работнику Организации до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения за работником объема должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников, финансируемых за счет
субвенций краевого бюджета

Максимальное количество ставок непедагогических работников в
общеобразовательных Организациях, финансирование оплаты труда которых
осуществляется за счет средств субвенций

Наименование должности	Численность обучающихся, чел.					
	До 150	151- 250	521- 500	501- 1000	1001- 1500	1501 и более
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательной Организации*, всего:	1,5	2,0	4	4,5	5	6
в т.ч. по учебной работе	0,5	0,5	1	1,5	2	3
по воспитательной работе	0,5	0,5	1	1	1	1
по научно-методической работе	0	0	1	1	1	1
по административно- хозяйственной работе	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
по безопасности	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Секретарь учебной части	0	0	1	1	1	1
Диспетчер образовательной Организации	0	0	0	1	1	1
Вожатый	1	1	0	0	0	0

*руководитель (директор, заведующий, начальника) образовательной Организации самостоятельно распределяет ставки заместителей руководителя (директора, заведующего, начальника) между должностями, не превышая максимального количества, указанного в таблице.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников, финансируемых за счет
субвенций краевого бюджета

Максимальное количество ставок непедагогических работников в дошкольных
Организациях, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет
средств субвенций

Наименование должности	Численность обучающихся, чел.									
	До 75	76- 125	126- 175	176- 225	226- 275	276- 325	326- 375	376- 425	426- 475	476 и более
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательной Организации*, всего:	0	0,5	1	1	2	2	2	2,5	2,5	3
в т.ч. по учебно- воспитательной работе	0	0,5	0,5	0,5	1	1	1	1,5	1,5	2
по административно- хозяйственной работе	0	0	0,5	0,5	1	1	1	1	1	1
Помощник воспитателя, младший воспитатель										
режим работы в день 10,5 часов	4,5	7,25	10	13	16	19	22	24,5	27,5	32
режим работы в день 12 часов	5	8,25	11,5	15	18	21,5	24,75	28	31,5	35
режим работы в день 24 часа	10	16,5	23	30	36	43	49	56	62,5	69

*руководитель (директор, заведующий, начальника) образовательной Организации самостоятельно распределяет ставки заместителей руководителя (директора, заведующего, начальника) между должностями, не превышая максимального количества, указанного в таблице.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников, финансируемых за счет
субвенций краевого бюджета

**Размеры должностных окладов работников (кроме работников
дополнительного образования) муниципальных образовательных
организаций муниципального района «Город Краснокаменск и
Краснокаменский район» Забайкальского края, за исключением
руководителя, его заместителей, главного бухгалтера**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь, вожатый	3 855
3. Профессиональные квалификационные группы работников образования		
3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	3 855
3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3 955
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	4 055
3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; инструктор по труду	7 000
2 квалификационный уровень	Социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования	7 100
		7 200
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; методист	
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор, учитель, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), старший воспитатель	7 300