|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  «СОГЛАСОВАНО»: Председатель ПК\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Богачкова Л.Н. /01 сентября 2015 г. |  |  «УТВЕРЖДАЮ»:Директор МБОУ ­­­­­­­­­­Голубинской СОШ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /М.Н. Федорова / 01 сентября 2015 г. |

##### **Положение**

#####  **о системе оплаты труда работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**Голубинской средней общеобразовательной школы**

 **Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Голубинской средней общеобразовательной школы (далее - Положение) устанавливает порядокоплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Голубинской средней общеобразовательной школы.

2. Настоящее положение разработано на основании Постановления Администрации Белокалитвинского района от 30.07.2012 №817 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Белокалитвинского района» (с учётом изменений).

3. Положение включает в себя:

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

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера.

Раздел 4. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей.

Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

 Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда.

 4. 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.

 5. В порядке исключения лица, 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 также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

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

 7. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих, размеры должностных окладов педагогических и прочих работников в сфере образования, должностных окладов руководителя учреждения и его заместителей устанавливаются согласно разделу 1 настоящего Положения.

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

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

 10. Порядок отнесения учреждения 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 учреждении приведены в разделе 6 настоящего Положения.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и на плановый период исходя из объема бюджетных ассигнований Белокалитвинского района Отделу образования Администрации Белокалитвинского района на очередной финансовый год и на плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

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

1.1. 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, требую­щие наличия начального или среднего профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих тре­тьего уровня – должности служащих, 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.

1.2. 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.

1.3. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих.

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

| №п/п | Номер квалифи-кационного уровня | Наименование профессии рабочих | Размер ставки заработной платы (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й квалифи-кационный 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: кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; 1-го квалификационного разряда2-го квалификационного разряда3-го квалификационного разряда | 373039474178 |

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

| №п/п | Номер квалифи-кационного уровня | Наименование профессии рабочих | Размер ставки заработной платы (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й квалифи-кационный уровень  | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля5-го квалификационного разряда | 4693 |

 1.4. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждения в сфере образования.

1.4.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1. | 2-й квалификационный уро­вень | педагог дополнительного образования | 7 532 |
| 2. | 3-й квалификационный уро­вень |  педагог-психолог | 7 900 |

1.5. 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. | 3-я квалификационная группа | Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей | 13065 |

 Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

 Назначение специалистов на должности заместителей руководителя (из числа педагогических работников) производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

**Раздел 2. Выплаты компенсационного характера**

2.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях Белокалитвинского района, утвержденным постановлением Администрации Белокалитвинского района от 30.07.2012 №817 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Белокалитвинского района», работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на 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 (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для педагогических работников 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 учреждения.

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 по результатам специальной оценки условий труда (аттестации) рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда (аттестации) 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 в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов) |
| --- | --- | --- |
| 1. | 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.

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

2.5.1.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.

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 выполненных работ, степени использования рабочего времени.

2.5.2.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), ели 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 планирование фонда оплаты труда на очередной финансовый год и на плановый период.

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

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

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

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

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

2.5.6. 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 (проценты) |
| --- | --- | --- |
| 1. | Педагогические работники за классное руководство: 1-4-х классов5-11-х классов | до 20до 25 |
| 2. | Учителя 1-4-х классов за проверку тетрадей | до 15 |
| 3. | Учителя за проверку письменных работ по:русскому языку, литературематематикеиностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, основам безопасности жизнедеятельности | до 20до 15до 10 |
| 4.  | Работники учреждения за работу в методических объединениях:* руководитель объединения
 | до 20 |
| 5. | Работники учреждения за ведение делопроизводства  | до 20 |
| 6. | Работники образовательного учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг: * за работу с библиотечным фондом учебников
 | до 25 |
| 7. | Работники, ответственные за организацию питания в учреждении | до 15 |
| 8. | Работники, ответственные за сопровождение обучающихся к школе и обратно (подвоз детей) | до 20 |
| 9. | 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 2.5.6:

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 классов за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

3. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 14 человек и более по состоянию на 01 сентября 2015 года. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется, исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся по состоянию на 01 сентября 2015 года.

4. В случае необходимости обязанности по классному руководству могут возлагаться на работников из числа административно-управленческого персонала при условии ведения ими педагогической работы и исходя из должностного оклада по соответствующей педагогической должности.

Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и на плановый период.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать 20 процентов фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы.

**Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях Белокалитвинского района, утвержденным постановлением Администрации Белокалитвинского района от 30.07.2012 №817 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Белокалитвинского района», работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;

- за безаварийную эксплуатацию автомобиля;

- премиальные выплаты.

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

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

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

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные пунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, рассчитываются исходя из должностного оклада с учётом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

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

3.3. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам за специфику работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу | Размер повышающего коэффициента |
| 1.  | Руководители и специалисты | 0,25 |

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу за специфику работы определяются путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику работы 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 специфику работы устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента за специфику работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и на плановый период.

3.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;

- надбавка за качество выполняемых работ;

- персональный повышающий коэффициент;

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

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

3.4.1. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам при наличии квалификационной категории:

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».

3.4.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, награждённым ведомственным почётным званием (нагрудным знаком, значком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности, «заслу­женный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов ставки заработной платы, 2-й класс — в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и на плановый период.

3.4.3. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

работникам - руководителем учреждения;

руководителю учреждения и его заместителям - Отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и на плановый период.

3.4.4. 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 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 5-му квалификационному разряду, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников).

Средства на выплату повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и на плановый период.

3.4.5. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах средств местного и областного бюджетов, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников, утверждёнными локальными нормативными актами учреждения.

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

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится учреждению Отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

Средства на осуществление выплаты надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и на плановый период.

Дополнительные средства в рамках выполнения майских 2012 года указов Президента РФ, выделяемые из областного и (или) местного бюджетов на установление надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников распределяются и доводятся учреждению Отделом образования Администрации Белокалитвинского района исходя из:

- утверждённых постановлением Администрации Белокалитвинского района от 29.12.2014 № 2496 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли образования, направленные на повышение эффективности образования в Белокалитвинском районе» значений целевых показателей заработной платы отдельных категорий работников;

-данных о среднесписочной численности категорий работников, определённых майскими 2012 года указами Президента РФ;

-данных Федеральной службы государственной статистики о фактическом уровне заработной платы по соответствующим категориям работников.

3.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю и его заместителям, 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.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет рассчитывается исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

 Педагогическим работникам повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

 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.

Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и на плановый период.

3.6. Работникам учреждения устанавливается надбавка к ставкам заработной платы за безаварийную эксплуатацию автомобиля:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников, которым устанавливается надбавка к ставке заработной платы | Размер надбавки, процент |
| 1. | Водители автомобилей, занятые перевозкой обучающихся | до 75 |

 Надбавка к ставке заработной платы за безаварийную эксплуатацию автомобиля устанавливается работнику по основной работе, а так же при замещении временно отсутствующих работников с отработкой рабочего времени.

 Надбавка к ставке заработной платы за безаварийную эксплуатацию автомобиля устанавливается работнику руководителем учреждения по итогам работы за предшествующий месяц и учитывается в текущем месяце.

 Размер надбавки к ставке заработной платы за безаварийную эксплуатацию автомобиля пересматривается при очередном повышении ставок до достижения уровня среднемесячной заработной платы работника, установленной после введения данной надбавки заработной платы

Стимулирующие выплаты за безаварийную эксплуатацию автомобиля предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и на плановый период.

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

Премирование руководителя учреждения и его заместителей производится в соответствии с Положением о премировании руководителей учреждений и их заместителей, утвержденным Отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг.
 Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

 3.8. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

**Раздел 4. Порядок отнесения учреждения 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-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

| №п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| Образовательные учреждения |
| 1. | Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении | за каждого обучающегося  | 0,3 |
| 2. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:I квалификационную категорию | 10,5 |
|  |  | высшую квалификационнуюкатегорию | 1 |
|  |  |  |  |
| 3. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 4. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 5. | Наличие действующего музея |  | до 15 |
| 6. | Наличие собственного оборудованного столовой | за каждый объект | до 15 |
| 7. | Наличие следующих средств:автотранспортных, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения, используемых при работе образовательного учреждения | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 8. | Наличие пришкольных лагерей для организации отдыха детей в каникулярное время | за каждый поток:при численности детей до 75 человек | до 15 до 25 |
| 9. | Наличие собственной котельной и других сооружений  | за каждый вид | до 20 |
| 10. | Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на его базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 11. | Наличие действующих учебных мастерских | за каждую мастерскую от степени оборудованности | до 10 |

4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Отделом образования Администрации Белокалитвинского района в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

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

4.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

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. Отдел образования Администрации Белокалитвинского района:

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

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

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

| №п/п | Тип (вид) учреждения | Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов |
| --- | --- | --- |
| Iгруппа | IIгруппа | III группа | IV группа |
| 1. | 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.

5.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения 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:

педагогических работников 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 педагогического работника;

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

5.1.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

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

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

5.2.  Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

 Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за:

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

педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических центров), привлекаемых для педагогической работы.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

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

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

6.1. Продолжительность рабочего времени работников учреждения 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 (норме 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. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется Отделом образования Администрации Белокалитвинского района, 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 Отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

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, центров) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

**Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1.Руководителю учреждения и его заместителям устанавливается предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

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

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

Конкретный размер предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается Отделом образования Администрации Белокалитвинского района. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

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

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

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

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

В исключительных случаях по решению Отдела образования Администрации Белокалитвинского района руководителю учреждения и его заместителям 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.).

7.2.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же 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 раздельно по каждой из должностей.

7.3.В тех 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, производится доплата до ми­нимального размера оплаты труда.

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

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

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

 7.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты учреждения не может быть более 40 процентов.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

 7.5.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 принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения - Отдел образования Администрации Белокалитвинского района.

 Настоящее положение действует до принятия нового.