|  |  |
| --- | --- |
| «Утверждено»на профсоюзном собранииМБОУ Конзаводской СОШ №2Протокол №6 от 30.08.2018г.Председатель ПК О.Ю.Плещенко | «УТВЕРЖДАЮ»Директор МБОУ Конзаводской СОШ №2\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Б. ТитоваПриказ № 182от 31.08.2018 г. |

Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Конзаводской средней общеобразовательной школы №2

**Общие положения**

1.Настоящее Положение об оплате труда работников регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Конзаводской средней общеобразовательной школы №2, осуществляющей образовательную деятельность, обеспечивающей предоставление услуг в сфере образования, подведомственной управлению образования Зимовниковского района (далее – образовательная организация).

2.Положение включает в себя:

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

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1.

4.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.

5.Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно­квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6.Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевыхпрофессий рабочих (приложение2).

7.Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы (раздел1).

8.Выплаты компенсационного характера работникам образовательной организации (разделу2).

9.Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации (разделу 3).

10.Порядок отнесения образовательной организации к группам по оплате труда руководителей (раздел 4).

11.Особенности условий оплаты труда педагогических работников. Тарификация работников образовательной организации (раздел5).

12.Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательной организации (раздел 6).

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

14.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. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников муниципальной образовательной организации

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень | старший вожатый | 7471 |
| 2. | 2 квалификационный уровень | педагог-дополнительного образования  | 7834 |
| 3.. | 3квалификационный уровень |  педагог-психолог | 8216 |
| 4. | 4 квалификационный уровень | учитель; педагог-библиотекарь; тьютор | 8621 |

**Раздел 2. Выплаты компенсационного характера работникам образовательной организации**

2.1.В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установленияв образовательной организации работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам

заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Для специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты к должностному окладу (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. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органомработников образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Переченькатегорий работников и видов работ | Размер доплаты к должностному окладу (процентов) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| 1. | Учителя – за классное руководство: |  |
| 1 – 4 классов | до 15 |
| 5 – 11 классов | до 20 |
| 2. | Учителя 1 – 4 классов за проверку тетрадей | 15 |
| 3. | Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по: |  |
| русскому языку, литературе | до 20 |
| математике | до 15 |
| иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, основам безопасности жизнедеятельности, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки) | до 5 |
| 4. | Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями): |  |
| в общеобразовательных учреждениях; в казачьих кадетских корпусах; в учреждениях для детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, | до 10 |
|  |
| 5. | Педагогические работники – за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами) | до 25 |
| 6. | Работники учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: |  |
| руководитель комиссии | до 20 |
| секретарь | до 15 |
| работники учреждений за: |  |
| работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях | 10 |
| работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения | 15 |
| **7.** | Учителя, преподаватели – за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских**:** |  |
| заведование учебными мастерскими | до 25 |
| при наличии комбинированных мастерских | до 40 |
| 8.. | Педагогические работники – за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных учреждениях с количеством классов: |  |
| от 10 до 19 | до 30 |
| от 20 до 29 | до 60 |
| от 30 и более | до 100 |
| 9. | Педагогические работники – за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях, имеющих: |  |
| 6 – 12 классов | до 20 |
| 13 – 29 классов | до 30 |
| 30 и более классов | до 50 |
| 10. | Учителя, преподаватели – за заведование учебно–консультативными пунктами | 15 |
| 11. | Преподаватели – за заведование (руководство) производственной практикой | до 35 |
| 12. | Учителя, преподаватели и другие работники – за ведение делопроизводства;  | до 20 |
| 13. | Работники образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, – за ведение библиотечной работы;работники образовательных учреждений, в том числе библиотекари: |  |
| за работу с библиотечным фондом учебников, в зависимости от количества экземпляров учебников, | до 25 |
| за работу с архивом учреждения | до 25 |
| 14. | Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях | до 15 |
| 15. | Работники, ответственные за сопровождение обучающихся к школе и обратно (подвоз детей) | до 20 |
| 16. | Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |

Примечания к подпункту 2.5.2:

1.Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников - независимо от объема учебной нагрузки, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

2.Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленнойдля образовательной организации соответствующими типовыми положениями об образовательной организации (в классе с наполняемостью 14 человек и более) в сельской местности. Для классов наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

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

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

по общеобразовательной организации - 20 процентов;

**Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации.**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их установления в образовательной организации работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем

умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

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

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента заквалификацию при наличии квалификационной категории.

3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных актах образовательной организации.

3.4. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;

- надбавка за качество выполняемых работ;

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

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

3.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.5.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории - 0,07;

- первой квалификационной категории - 0,15;

- высшей квалификационной категории - 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 аттестационнойкомиссии о присвоении первой (высшей) категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 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».

3.6. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам общеобразовательной организации. Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательной организацией самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств областного и местного бюджетов, предусмотренных образовательной организацией на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

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

- наличие позитивной динамики учебных достижений, обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);

- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

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

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

- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональныхконкурсах;

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

-прочие критерии, устанавливаемые образовательной организацией с учетом специфики деятельности ифункциональных обязанностей педагогических работников.

3.7. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавки за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

3.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу летустанавливается специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

 от 1 года до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

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 образовательной организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.9. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.10. Системапоказателей и условия премирования работников разрабатывается образовательной организаций самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утвержденном руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного органа работников.

3.10.1. Работникам образовательной организации осуществляются премиальные выплаты по итогам работы в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда, из них 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом 9 приложения № 5 к настоящему постановлению, за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных учреждений) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

3.10.2. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным управлением образования Зимовниковского района.

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

3.10.3. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки; участие в региональных и муниципальных программах;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

3.10.5. Премирование руководителя образовательной организации производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности образовательной организации, устанавливаемых Управлением образования Зимовниковского района.

3.10.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда при наличии экономии. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам образовательной организации принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения Управлением образования Зимовниковского района.

3.11. Образовательная организация вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера засчет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (для бюджетных образовательных организаций).

3.12. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения государственного задания, устанавливаемого областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится образовательная организация.

**Раздел 4. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательной организации.**

4.1. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений из фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- повышающий коэффициент к должностным окладам руководителям учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, за специфику работы - 0,25;

 4.3. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

персональный повышающий коэффициент.

4.4. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается руководителям при наличии квалификационной категории:

первой квалификационной категории - 0,15;

высшей квалификационной категории - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается руководителям со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

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

почетного звания "народный" - до 30 процентов должностного оклада, "заслуженный" - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

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

4.6. Соответствие ученой степени, почетного звания (нагрудного знака) занимаемой должности руководителя учреждения устанавливается комиссией управления образования при определении условий оплаты труда.

4.7. Персональный повышающий коэффициент руководителям учреждений устанавливается приказом управления образования сроком на календарный год на основании решения комиссии управления по определению должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, а также надбавок стимулирующего характера, исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей, изложенных в разделе 1 приложения №1 к настоящему Положению, по состоянию на начало текущего года.

 4.7.1. В течение указанного периода по результатам работы учреждения за полугодие размер повышающего коэффициента может быть пересмотрен на основании заявления руководителя.

Установление в этом случае размера персонального коэффициента на второе полугодие производится в порядке, установленном в п.3.7. При этом значения показателей, по которым предусмотрена квартальная (полугодовая) отчетность, принимаются по состоянию на 1 июля, значения показателей, по которым предусмотрена только годовая отчетность, принимаются по состоянию на начало года.

4.7.2. Вновь назначенным руководителям персональный повышающий коэффициент может устанавливаться по истечении шести месяцев работы.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера в течение указанного периода сохраняется персональный коэффициент, действовавший до назначения нового руководителя.

4.7.3. Размер персонального повышающего коэффициента в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей общеобразовательных учреждений:

Суммарное количествоРазмер персонального

баллов по критериям оценкиповышающего коэффициента

 до 25 0

 от 26 до 35до 0,35

 от 36 до 45до 0,5

 от 46 до 55до 0,6

 от 56 до 65 до 1,0

 от 66 до 80 до 1,5

 от 81 до 100 до 2,0

4.7.4 По решению комиссии управления образования отдельным руководителям учреждений размер персонального повышающего коэффициента, исчисленный в соответствии с п.3.7.3., может быть уменьшен (вплоть до нуля) за наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками, низкие показатели деятельности учреждения по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой, грубые нарушения деятельности, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся, невыполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг.

Снижение персонального повышающего коэффициента в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

Снижение персонального повышающего коэффициента в соответствии с настоящим пунктом может распространяется не только на руководителя, но и на заместителей руководителя, главного бухгалтера.

4.7.5. Начисление выплаты по персональному повышающему коэффициенту осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода, установленной в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

 При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода начисление по персональному повышающему коэффициенту не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода бухгалтерией учреждения ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления по персональному коэффициенту руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру.

4.7.6. При наличии дисциплинарного взыскания начисление выплат по персональному повышающему коэффициенту не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

4.7.7. Персональный повышающий коэффициент заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается руководителем учреждения по согласованию с управлением образования.

После издания приказа управлением образования об установлении руководителям подведомственных учреждений персональных повышающих коэффициентов, руководители учреждений представляют в управление на согласование проект приказа с сопроводительным письмом-ходатайством по установлению персональных повышающих коэффициентов заместителям руководителей и главному бухгалтеру. После согласования управления приказы утверждаются руководителями учреждений.

4.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

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

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

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

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента.

4.9. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа руководителя учреждения, решения тарифно-квалификационной комиссии в порядке, установленном локальными актами учреждений.

При этом размер персонального повышающего коэффициента заместителя руководителя и главного бухгалтера не может превышать персональный коэффициент руководителя.

При низких показателях эффективности деятельности учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бухгалтерской отчетности управление направляет представление руководителю учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру. В этом случае руководитель обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

4.10. При наличии дисциплинарных взысканий начисление стимулирующих выплат руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам не осуществляется.

**Раздел 5. Порядок отнесения образовательной организации к группам по оплате труда руководителей**

5.1. 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.

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

| №п/п | Наименованиепоказателей | Условия | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
|  Образовательные учреждения |
| 1. | Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении – чел. | за каждого обу­чающегося – 0,3 |  |
| 2. | Количество групп в дошкольных учреж­дениях -- |  |  |
| 3. | Количество обучающихся в учрежденияхдополнительного образования детей: |  |  |
|  | в многопрофильных | за каждогообучающегося |  |
|  | в однопрофильных:учреждениях допол­нительного образования детей спортив­ной направленности  | за каждого обу­чающегося (вос­питанника) |  |
| 4. | Количество работников в образователь­ном учреждении – чел. | за каждого ра­ботника -1 б., дополнительно за каждого ра­ботника, имею­щего:первую квали­фикационную категориювысшую квали­фикационную категорию – 1 б. |  |
| 5. | Наличие групп продленного дня |  |  |
| 6. | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях | за наличие до4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников |  |
|  |  | за наличие 4-х и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме |  |
| 7. | Наличие при образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих) | за каждое ука­занное структур­ное подразделе­ние: до 100 человекот 100 до 200 че­ловексвыше 200 чело­век |  |
| 8. | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях | за каждого дополнительно |  |
| 9. | Наличие в образовательных учреждениях дополнительного образования спортив­ной направленности: |  |  |
| спортивно-оздоровительных групп | за каждую группу |  |
| учебно-тренировочных групп | за каждого обу­чающегося до­полнительно |  |
| групп спортивного совершенствования | за каждого обу­чающегося до­полнительно |  |
| групп высшего спортивного мастерства | за каждого обу­чающегося до­полнительно |  |
| 10. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютер­ных классов  | за каждый класс -10 б. |  |
| 11. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и другихспортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид – 15 б. |  |
| 12. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой  |  |  |
| 13. | Наличие следующих средств:автотранспортных, сельхозма­шин, строи-тельной и другой самоходной техники на балансе образовательного уч­реждения  | за каждую еди­ницу – 3 б. |  |
| 14. | Наличие учебно-опытных участков (пло­щадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хо­зяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид |  |
| 15. | Наличие собственных котельной, очист­ных и других сооружений, жилых домов  | за каждый вид – 20 б. |  |
| 16. | Наличие обучающихся (воспитанников)в общеобразовательных учреждениях,уч­реждениях начального и среднего про­фессионального образования, дошколь­ных образовательных учреждениях, по­сещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учрежде­ниями, или на их базе  | за каждого обу­чающегося – 0,5 б. |  |
| 17. | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учрежде­ниях помещений для разных видов ак­тивности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.) | за каждый вид |  |
| 18. | Наличие в образовательныхучреждениях (классах, группах)общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кромеобщеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченнымивозможностями здоровья | за каждогообучающегося |  |
| 19. | Наличие действующих учебно-производ­ственных мастерских | за каждую мас­терскую от сте­пени оборудованности |  |
|  | Итого: |  |

5.3. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами исполнительной власти Зимовниковского района, осуществляющими функции и полномочия учредителей образовательных муниципальных учреждений Зимовниковского района, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации.

5.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти Зимовниковского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации Зимовниковского района, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент образовательной организации определяетсяпо списочному составу на начало учебного года;

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

5.7. Группы по оплате труда для руководящих работников образовательной организации (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Тип (вид) учреждения | Группа, к которой относится учреждение, в зависимостиот суммы баллов |
| I | II | III | IV |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональные образовательные учреждения | свыше 400 | до 400 | до 300 | – |
| 2. | Учреждения дополнительного образования спортивной направленности, училище олимпийского резерва | свыше 350 | до 350 | до 250 | – |
| 3. | Общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

**Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников. Тарификация работников образовательной организации.**

6.1.Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательной организации:

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

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

6.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения), в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

6.2. Тарификация работников образовательной организации, подведомственная управлению образования Зимовниковского района (далее – образовательная организация ), включает в себя:

- определение размеров должностных окладов специалистов и служащих;

- определение квалификационных разрядов и ставок заработной платы рабочих;

- определение размеров компенсационных выплат, включаемых в основной фонд оплаты труда;

- определение размеров стимулирующих выплат, включаемых в основной фонд оплаты труда.

6.3. Для проведения тарификации работников в каждой образовательной организации приказом руководителя образовательной организации создается постоянно действующая тарифно-квалификационная комиссия в составе:

- председатель комиссии - руководитель образовательной организации или один из его заместителей,

- члены комиссии – заместитель руководителя, главный бухгалтер, председатель профсоюзного комитета (или иного представительного органа работников).

 Порядок работы тарифно-квалификационной комиссии определяется приказом руководителя образовательной организации.

 6.4. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, к которым отнесены соответствующие должности (профессии).

 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.

 6.5. Тарификационные списки работников составляются ежегодно на начало учебного года, а также при изменении условий (размеров) оплаты труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Ростовской области на дату введения в действие данных изменений, и подписываются всеми членами тарифно-квалификационной комиссии.

6.6. Тарификационные списки представляются в управление образования в составе документов по расчету планового фонда оплаты труда образовательной организации при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности для образовательной организации на очередной финансовый год согласно приложению к настоящему Положению:

|  |
| --- |
| - сводный расчет ФОТ на 2018 год (таблица 1) |
| - сводный тарификационный список (таблица 2) |
| - определение среднедневной и среднечасовой ставки (таблица 3) |
| - расчет ФОТ за работу в ночное время (таблица 4) |
| - расчет ФОТ за работу в праздничные дни (таблица 5) |
| - расчет ФОТ на замену работников, уходящих в отпуск (таблица 6) |
| - расчет доплат до МРОТ (таблица 7) |

В течение учебного года при необходимости тарифно-квалификационной комиссией могут вноситься изменения и дополнения в тарификационные списки в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

 6.7. Тарификация работников осуществляется на основании решения тарифно-квалификационной комиссии образовательной организации об установлении размеров должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с постановлением Администрации Зимовниковского района от 27.08.2015г.

 № 703 и локальными актами образовательной организации.

6.8. Тарификация руководителя образовательной организации осуществляется тарифно-квалификационной комиссией образовательной организации на основании решения комиссии управления образования по определению условий оплаты труда руководителей подведомственных образовательной организации об установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям, утвержденного приказом начальника управления образования.

6.9. Тарификация заместителей руководителей, главного бухгалтера осуществляется тарифно-квалификационной комиссией образовательной организации с учетом положений настоящего приказа в отношении данной категории работников.

6.10. Тарификация работников образовательной организации проводится по формам тарификационного списка согласно приложению к настоящему Положению:

- по форме № 1 - руководителей, специалистов и служащих,

- по форме № 2 – учителей (имеющих учебную нагрузку),

- по форме № 5 - рабочих;

- по форме № 6 – доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей - дополнительный тарификационный список работников.

6.11. Тарификационные списки заполняются в разрезе категорий персонала по каждой должности (профессии) в последовательности и объемах, соответствующих штатному расписанию образовательной организации.

6.12. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему или внешнему) в данной образовательной организации, проводится отдельными строками также как и основных работников по каждой должности (профессии).

Также отдельно проводится тарификация руководителя образовательной организации и его заместителей из числа педагогических работников, выполняющих работу по своей педагогической специальности в пределах основного рабочего времени в объеме, не превышающем максимально установленного значения.

6.13. Вакантные должности (профессии) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются согласно штатному расписанию. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям) рассчитывается исходя из должностных окладов (ставок заработной платы), определенных для соответствующей должности (профессии), компенсационным и стимулирующим выплатам, предусмотренным условиями оплаты труда.

 Если размер компенсационных и стимулирующих выплат не фиксированный, то по вакантным должностям (профессиям) принимается среднее значение в заданном диапазоне.

6.14. В тарификационных списках не отражаются выплаты, включаемые при планировании в дополнительный фонд оплаты труда образовательной организации (доплаты за работу в ночное время и в нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на период очередного трудового отпуска), а также доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, персональный повышающий коэффициент, премии.

Выплаты, не включаемые в тарификационные списки работников, осуществляются на основании локального нормативного акта образовательной организации и приказа руководителя образовательной организации (для руководителя образовательной организации – на основании приказа управления образования)

6.15. 3а время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, 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.

6.16.Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.16.1.Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате за:

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

- часы педагогической работы, с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций ( в том числе из числа работников органов местного самоуправления городских округов, муниципальных районов в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

- часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательной организации ( в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с подпунктом 6.1.1. пункта 6.1. настоящего раздела;

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

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

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

**Раздел 7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательной организации.**

7.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательной организации установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 № 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».

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

7.3. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательной организации устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательной организации.

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

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

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

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

При возложении на учителей образовательных организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, 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, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

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

**Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности);

8.2. Руководителю образовательной организации выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом управления образования в соответствии с постановлением Администрации Зимовниковского района от 27.08.2015 № 703 и утверждаются приказом начальника управления сроком на 1 год.

8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

8.4 Доплаты руководителю, заместителям руководителей за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

- за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения – 15%;

**-** за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:

 - руководителю комиссии – до 20

 - секретарю – до15.

8.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеруобразовательной организации выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя на основании решения тарифно-квалификационной комиссии образовательной организации в соответствии с локальными актами образовательной организации.

8.6.Порядок установления выплат стимулирующего характера:

8.6.1. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации из фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

8.6.2. Руководителю образовательной организации устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- повышающий коэффициент к должностным окладам руководителю образовательной организации, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, за специфику работы - 0,25;

8.6.3. Руководителю образовательной организации устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

персональный повышающий коэффициент.

8.6.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам при наличии:

- почетного звания - "заслуженный" - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности;

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

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

8.6.5. Соответствие, почетного звания (нагрудного знака) занимаемой должности руководителя образовательной организации устанавливается комиссией управления образования при определении условий оплаты труда.

8.6.6 Персональный повышающий коэффициент руководителю образовательной организации устанавливается приказом управления образования сроком на календарный год на основании решения комиссии управления по определению должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, а также надбавок стимулирующего характера, исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей, по состоянию на начало текущего года.

 8.6.7. В течение указанного периода по результатам работы образовательной организации за полугодие размер повышающего коэффициента может быть пересмотрен на основании заявления руководителя.

Установление в этом случае размера персонального коэффициента на второе полугодие производится в порядке, установленном в п.3.7. При этом значения показателей, по которым предусмотрена квартальная (полугодовая) отчетность, принимаются по состоянию на 1 июля, значения показателей, по которым предусмотрена только годовая отчетность, принимаются по состоянию на начало года.

8.6.8. Вновь назначенному руководителю персональный повышающий коэффициент может устанавливаться по истечении шести месяцев работы.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера в течение указанного периода сохраняется персональный коэффициент, действовавший до назначения нового руководителя.

8.6.9. Размер персонального повышающего коэффициента в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей:

 1. для руководителей образовательной организации

Суммарное количествоРазмер персонального

баллов по критериям оценкиповышающего коэффициента

 до 25 0

 от 26 до 35 до 0,35

 от 36 до 45 до 0,5

 от 46 до 55 до 0,6

 от 56 до 65 до 1,0

 от 66 до 80 до 1,5

 от 81 до 100 до 2,0

8.6.10 По решению комиссии управления образования отдельным руководителям образовательных организаций размер персонального повышающего коэффициента, исчисленный в соответствии с п.3.7., может быть уменьшен (вплоть до нуля) за наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками, низкие показатели деятельности образовательной организации по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой, грубые нарушения деятельности, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся, невыполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг.

Снижение персонального повышающего коэффициента в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

Снижение персонального повышающего коэффициента в соответствии с настоящим пунктом может распространяется не только на руководителя, но и на заместителей руководителя, главного бухгалтера.

8.6.11. Начисление выплаты по персональному повышающему коэффициенту осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода.

При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода начисление по персональному повышающему коэффициенту не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по образовательной организации.

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода бухгалтерией образовательной организации ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления по персональному коэффициенту руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру.

8.6.12. При наличии дисциплинарного взыскания начисление выплат по персональному повышающему коэффициенту не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

8.6.13. Персональный повышающий коэффициент заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с управлением образования.

После издания приказа управлением образования об установлении руководителям подведомственных образовательных организаций персональных повышающих коэффициентов, руководители образовательных организаций представляют в управление на согласование проект приказа с сопроводительным письмом-ходатайством по установлению персональных повышающих коэффициентов заместителям руководителей и главному бухгалтеру. После согласования управления приказы утверждаются руководителем образовательной организации.

8.6.14. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

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

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

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

-при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента.

8.6.15. Заместителям руководителя и главному бухгалтерам образовательной организации выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа руководителя образовательной организации, решения тарифно-квалификационной комиссии в порядке, установленном локальными актами образовательной организации.

При этом размер персонального повышающего коэффициента заместителя руководителя и главного бухгалтера не может превышать персональный коэффициент руководителя.

При низких показателях эффективности деятельности образовательной организации и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бухгалтерской отчетности управление направляет представление руководителю образовательной организации о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру. В этом случае руководитель обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

8.6.16. При наличии дисциплинарных взысканий начисление стимулирующих выплат руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам не осуществляется.

8.7.Предельная кратность дохода по основной должности. Работа по совместительству.

8.7.1. Руководителю образовательной организации, заместителям руководителей и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (далее – предельная кратность дохода).

В сумму доходов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера включаются все виды выплат по основной должности, включая компенсации за неиспользованный отпуск и др.

8.7.2. Руководителю образовательной организации предельная кратность дохода устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

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

8.7.3. Конкретный размер предельной кратности дохода руководителю устанавливается комиссией управления в следующем порядке:

- на основании среднесписочной численности работников (с учетом внешних совместителей) согласно статистической отчетности по форме П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за 4 квартал отчетного календарного года планово-экономическим отделом определяется максимальный размер предельной кратности дохода;

- исходя из особенностей осуществления образовательных отношений, внедрения инновационных технологий, наличия ресурсных центров и иных факторов, влияющих на сложность осуществления руководителем управленческих функций.

Дифференциация коэффициентов предельной кратности доходов осуществляется путем снижения максимального размера предельной кратности дохода на 0%, 5%, 10% или 17%.

8.7.4. Предельная кратность дохода устанавливается руководителю на календарный год. В течение года размер предельной кратности дохода может быть изменен при реорганизации образовательной организации и иных мероприятиях, повлекших значительное изменение численности работников.

8.7.5. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода определяется путем снижения размера предельной кратности, установленной руководителю, на 0,5.

 В исключительных случаях руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых образовательных организаций, для образовательных организаций, при приостановлении деятельности образовательной организации в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

8.7.6. Если в течение года происходит смена руководителя образовательной организации для вновь назначенного руководителя до конца текущего календарного года устанавливается такой же размер предельной кратности дохода, как и у предыдущего руководителя.

8.7.7. Расчет фактической кратности дохода ведется нарастающим итогом с начала года.

8.7.8. Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель образовательной организаций и главный бухгалтер.

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций , размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер такого превышения.

8.7.9. Контроль соблюдения показателя предельной кратности осуществляется управлением на основании квартальных отчетов по использованию фонда оплаты труда и в ходе контрольных мероприятий.

8.7.10. Для решения вопроса о выплате руководителю компенсации за неиспользованный отпуск (кроме компенсационных выплат при увольнении) представляется расчет по форме «Расчет кратности доходов руководителя к среднемесячным доходам работников», подписанный руководителем и главным бухгалтером образовательной организации.

8.7.11. Руководитель, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же образовательной организации, а также работать по совместительству в другой образовательной организации.

8.7.12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется управлением образования, заместителям руководителя – руководителем образовательной организации.

 Указанная педагогическая (преподавательская) работа в той же образовательной организации совместительством не считается.

8.7.13. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения управления образования.

8.7.14. Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителям, заместителям руководителя осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

8.7.15. Для получения разрешения на осуществление педагогической (преподавательской) работы в той же образовательной организации руководители ежегодно до начала учебного года (в срок не позднее 20 августа) представляют на имя начальника управления образования заявление с указанием учебной дисциплины и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

К заявлению прилагается копия решения (выписка из решения) выборного профсоюзного органа, заверенная председателем профсоюзного комитета и печатью, о согласии на предоставление руководителю педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебной дисциплины. Кроме того, профсоюзный орган подтверждает обеспечение всех учителей указанной учебной дисциплины, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Оплата педагогической работы руководителя в той же образовательной организации, не являющейся совместительством, осуществляется исходя из должностного оклада по совмещаемой должности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории по соответствующей педагогической должности.

8.7.16. Для получения разрешения на работу по совместительству в другой организации руководитель представляет на имя начальника управления образования заявление с указанием организации, должности, объема работы (учебной нагрузки) и графика работы по совместительству, период работы по совместительству (начало работы и окончание (при срочном трудовом договоре).

8.7.17. Приказ о разрешении осуществлять руководителем педагогическую работу в той же образовательной организации или ином муниципальном образовательной организации , подведомственном управлению образования, должен содержать условия оплаты такой педагогической работы.

При работе по совместительству в иных организациях, не подведомственных управлению образования, условия оплаты труда определяются руководителем той организации.

Приложение №1

кПоложению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

Конзаводской средней

общеобразовательной школы №2

КРИТЕРИИ

отнесения профессий рабочих и должностей служащих

к профессиональным квалификационным группам

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

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

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

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

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих чет­вертого уровня - должности руково­дителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профес­сионального образования.

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

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

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

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

Приложение № 2

кПоложению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

Конзаводской средней

общеобразовательной школы №2

Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей

специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей специалистов и служащих

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень | Лаборант. Секретарь руководителяЗаведующий хозяйствомбухгалтер; инженер-электроник | 499452465771 |

Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень | ДворникСторожУборщик служебных помещенийРабочий по обслуживанию зданий и сооружений | 3730373037303947 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень | Оператор (всех наименований)Водитель автобуса | 44354962 |

Приложение № 3

кПоложению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

Конзаводской средней

общеобразовательной школы №2

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат стимулирующего характера и порядок
их установления в МБОУ Конзаводской СОШ №2

1. Установить следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. За результативность и качество работы педагогических работников.

1.3. За выслугу лет.

1.4. Премиальные выплаты по итогам проделанной работы, в т. ч. к праздничным дням и юбилейным датам.

1.5. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим постановлением.

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

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

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

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

Приложение № 4

кПоложению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

Конзаводской средней

общеобразовательной школы №2

Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размер заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификацион-ные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1. | 1 квалификацион-ный уровень | бухгалтер, лаборант;  | 4994,0 |

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

| № п/п | Квалификацион-ные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 2 квалификацион-ный уровень  | Заведующий хозяйством. | 5246,0 |

Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

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

| №п/п | Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1 квалификацион-ный уровень | дворник; сторож, уборщик служебных помещений; рабочий по обслуживанию зданий и сооружений | 3730,03730,03947,0 |

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

| №п/п | Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1 квалификацион-ный уровень  | оператор (всех наименований);  | 4435,0 |
| 2 | 2Квалификацион-ныйуровень | Водитель автобуса | 4693,0 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Приложение № 5

кПоложению

об оплате труда работников

муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

Конзаводской средней

общеобразовательной школы №2

Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки
компенсационного и стимулирующего характера

1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам МБОУ Конзаводской СОШ №2 с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Руководителю персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

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

работникам – руководителем учреждения;

руководителю учреждения Управлением образования Зимовниковского района;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с Управлением образования Зимовниковского района.

1.3. 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.

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

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

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

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

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

2.1. Повышающий коэффициент по учреждению за специфику его работы устанавливается:

руководителям и специалистам образовательных учреждений;

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

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

2.4. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

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

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

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

3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы. Учреждение 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 (выполнение работ).

8.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Управлением образования Зимовниковского района.

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

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

8.3. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки; участие в региональных и муниципальных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

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

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

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

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

8.5. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения устанавливаемых Управлением образования Зимовниковского района.

9. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда при наличии экономии. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения Управлением образования Зимовниковского района.