Администрация Ключевского района
Алтайского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 10июня | 2019г. |  | № | 226 |

с. Ключи

|  |
| --- |
| ­Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальныхобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Ключевского района Алтайского края |

С целью приведения в соответствие с действующим законодательством нормативно-правовой документации, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,с региональными перечнями, утвержденными постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» , Единых рекомендации трехсторонней комиссии по установлению систем оплаты труда на 2019 год и совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Ключевского района*,*

п о с т а н о в л я ю:

1. Постановление Администрации Ключевского района № 54 от 20.02.2019 г. «Об утверждении положения по формированию системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования» и ПостановлениеАдминистрации Ключевского района №311 от 05.12.2016 г. «О внесении изменений положениео системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования № 54 от 20.02.2016 г.»признать утратившими силу.
2. Принять Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Ключевского района Алтайского края в новой редакции согласно приложения к данному постановлению.
3. Руководителям муниципальных образовательных организаций подведомственных комитету по образованию Ключевского района Алтайского края
* осуществить организационные мероприятия по изменению системы оплаты труда педагогических работников, предусмотренные трудовым законодательством;
* обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров педагогических работников.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2019 г.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации района по социальным вопросам Л.А.Зюзину.

Глава района Д.А.Леснов

Татьяна Николаевна Платонова

**УТВЕРЖДЕНО**

Постановлением

Администрации Ключевского района

От 10 июня 2019 г. № 226

Положение

об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Ключевского района Алтайского края

1. Общие положения
	1. Настоящее Положениеоб оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Ключевского района Алтайского края(далее по тексту — Положение) разработано в соответствии:

# «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. N197-ФЗ (ред. от 01.04.2019);

* Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ;
* Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года, протокол N11;
* Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол N12;
* Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
* Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году;
* Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N2190-р;
* другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	1. Положениеявляется основой для разработки в муниципальных образовательных учреждениях всех типов, подведомственных Комитету по образованию Ключевского района соответствующих положений об оплате труда работников образовательных организаций и определяет:
* порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования за счет средств местного, краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
* размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
* подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
* подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе руководителя его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

* для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
* для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;
* для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
* для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
	1. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования формируется с учетом:
* Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;
* создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
* достигнутого уровня оплаты труда;
* обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
* фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
* мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью 3 статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
* -порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
* систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
* с региональными перечнями, утвержденными постановлениемПравительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении системоплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета»;
* Единых рекомендации трехсторонней комиссии по установлению систем оплаты труда на 2019 год;
* Методических рекомендаций Минобрнауки РоссийскойФедерации, а также отраслевых нормативных правовых актов федерального и регионального уровня.
	1. Положение об оплате труда в муниципальных образовательных учреждениях района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом общеобразовательной организации.
1. Основные понятия.

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКП - минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

Тарифная ставка (ставка заработной платы) - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление общеобразовательной организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютных величинах и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусмотренные работникам общеобразовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательной организации.

3.Условия определения оплаты труда.

3.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

3.2. Размер, порядок и условия оплаты труда работников учреждения отражается работодателем в трудовом договоре в соответствии с установленной системой оплаты труда.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Фонд оплаты труда учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств, в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Штатное расписание разрабатывается учреждением в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

3.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), Единому тарифноквалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

3.6. При определении размера оплаты труда работников учитываются следующие условия:

* показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
* продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
* объемы учебной (педагогической) работы;
* порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
* условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

3.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

3.8. Изменение оплаты труда производится:

* при присвоении квалификационной категории— со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
* при присвоении почетного звания — со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

3.9. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 3.8. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

3.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться педагогическими работниками, определяется руководителем учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особым климатическим и условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П).

3.11. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.12.Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других общеобразовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

3.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.14.Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

**4. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.**

* 1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного общеобразовательного учреждения, утвержденных приказом комитета по образованию.
	2. При формировании фонда оплаты труда сельской малокомплектной общеобразовательной организации (учреждения) учитываются дополнительные расходы на мало комплектность, рассчитанные в пределах субвенции из краевого бюджета.
	3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений.
		1. Комитет по образованию администрации Ключевского района формирует централизованный фонд стимулирования (далее - ЦФС) руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее - руководитель) в объеме 1 % от фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения.
		2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет ЦФС руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности общеобразовательных учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с нормативным правовым актом администрации Ключевского района.

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

Для руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливается ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг.

Периодичность оценки эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений и их руководителей устанавливается нормативно правовым актом администрации Ключевского района.

В состав комиссии по распределению ЦФС руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений входит представитель районной профсоюзной организации работников народного образования и науки (по согласованию).

1. **Распределение фонда оплаты труда муниципальных бюджетных образовательных учреждений.**
	1. При распределении ФОТ муниципальных бюджетных образовательных учреждений отдельно выделяются:

ФОТ работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования;

ФОТ работников, реализующих программы дошкольного образования.

* 1. ФОТ муниципальных бюджетных образовательных учреждений состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части ФОТ МБОУ устанавливается самостоятельно учреждением, с учетом рекомендаций учредителя на очередной финансовый год.

* 1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:
* административно-управленческому персоналу (руководитель МБОУ, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.);
* педагогическому персоналу (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи, воспитатели групп продленного дня, воспитатели групп кратковременного пребывания детей, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и др.), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по обучению и воспитанию (далее - «педагогические работники»);
* учебно-вспомогательному персоналу (вожатые, секретари учебной части, повара, лаборанты и др.);
* младшему обслуживающему персоналу (уборщики, дворники и др.).
	1. Руководитель муниципального бюджетного образовательного учреждения на основе рекомендаций (Приложение 1,4) формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ с учетом объема средств, утвержденного учредителем на выполнение муниципального задания.

Оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников, и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования - 70 % к 30 %.Образовательным организациям необходимо обеспечить предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов.

1. **Структура фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющихучебный процесс.**
	1. Фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей, которые формируют базовую часть ФОТ.

6.2. Общая часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости).

Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс включает в себя ФОТ аудиторной занятости и ФОТ повышающих коэффициентов.

* + 1. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение занятий в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности, в рамках федеральных государственных образовательных стандартови оплачивается на основании окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательной организации, которые устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно Приложению 1 настоящему Положению.

6.2.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

6.2.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

* квалификационной категории;
* средней наполняемости классов по образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения);
* специфики работы, вчастности, за работу в сельской местности и надомное обучение.

6.2.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим положением.

6.2.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается для:

* для имеющих первую категорию – 1,2;
* для имеющих высшую категорию – 1,3.

6.2.6. При средней наполняемости классов в образовательной организации (филиале) свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

К= 1+ (Н ср.-14) х 0,009,

где:К – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

Н ср – средняя наполняемость образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения), которая устанавливается приказом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 сентября.

6.2.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

* + 1. Применение повышений, указанных в пункте 6.2.5. осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

* 1. Специальная часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, кроме административно-управленческого персонала (руководитель МБОУ, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др), учебно-вспомогательного персонала (вожатые, секретари учебной части, повара, лаборанты и др.), младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.). включает в себя выплаты компенсационного характера.
		1. К выплатам компенсационного характера для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, относятся:
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);
* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труд и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);
* выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
* персонифицированная доплата.

Их размеры и условия осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Порядок применения компенсационных выплат изложен в разделе 11 настоящего Положения.

* 1. Объем специальной части ФОТ определяется муниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно.
	2. Распределение общей и специальной частей ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления муниципального бюджетного образовательного учреждения, на основании представления руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.
	3. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующегохарактера, предусмотренные в разделе 12 настоящего Положения.
1. Порядок определения оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, не осуществляющих учебный процесс.

7.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, занимающих должности педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

7.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников общеобразовательных учреждений включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

7.3. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам, не осуществляющим учебный процесс, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в разделах11и 12 настоящего Положения.

8. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.

8.1. Размеры должностных окладов работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

* 1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональнымквалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно Приложению 3 к настоящему Положению.
	2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 11и 12 настоящего Положения.

9. Порядок определения оплаты труда служащих муниципального бюджетного образовательного учреждения.

9.1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

9.2. Минимальные размеры должностных окладов служащих муниципального бюджетного образовательного учреждения устанавливаются согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

9.3.С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 11 и 12 настоящего Положения.

10.Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

10.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее— ЕТКС), согласно Приложению 4 настоящего Положения.

10.2. Локальным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

10.3. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель муниципального бюджетного образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ — до 2,0.

10.4. Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения.

10.5.С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 11 и 12 настоящего Положения.

**11.Компенсационные выплаты работникам муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений**.

11.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами

11.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

11.3. Дляпедагогических работниковмуниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений устанавливается следующие выплаты компенсационного характера:

* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);
* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труд и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);
* выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
* персонифицированная доплата.

11.3.1.Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В непрерывно действующих подразделениях муниципального бюджетного образовательного учреждения и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы — двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни. 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.

11.3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

* за работу в тяжелых и вредных условиях труда— до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
* за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда — до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Директор муниципального бюджетного образовательного учреждения осуществляет меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.12.2007г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

11.3.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка письменных работ, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами образовательной организации.

Размеры выплат устанавливаютсямуниципальным бюджетным образовательным учреждением самостоятельно в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте муниципального бюджетного образовательного учреждения, утвержденном руководителем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников .

* При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
* Выплата за классное руководство устанавливается в абсолютном размере, но не менее размера, установленного до изменения системы оплаты труда, в зависимости от наполняемости класса.
* Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается образовательной организацией самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.
* Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

11.3.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам образовательной организацией самостоятельно.

11.3.5. Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

11.3.6. Персонифицированные доплатыпедагогическим работникам устанавливаются в следующих случаях:

* если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;
* если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

11.3.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

11.4. Для прочих работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений устанавливается следующие выплаты компенсационного характера

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

11.4.1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, при этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

11.4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия для назначения данной выплаты отражены в разделе 11 п.11.3.2.

11.4.3. Всем работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

11.4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) оговорены в разделе 11 п.11.3.1.

11.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

11.6. Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплаты определяются директором муниципального бюджетного образовательного учреждения.

11.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

11.8. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

11.9. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

12.Распределение стимулирующей части ФОТ муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений

12.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

12.2. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

12.2.1.Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
* ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
* ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
* ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
* ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
* ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, в течение первых трех лет;
* единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

12.2.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

12.2.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

* от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
* от 10 лет до 15 лет – 10 процентов:
* свыше 15 лет – 15 процентов.

12.2.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

* кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
* доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

12.2.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

* для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;
* для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

12.2.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

* первый год – не менее 30 процентов;
* второй год – не менее 20 процентов;
* третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, с дополнениями и изменениями от 26.12.2018 г. и продлением срока действия до 2021 года.

12.2.7. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

12.2.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

12.3. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;
* премиальные выплаты по итогам работы.

12.3.1.Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

12.3.2. Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда в соответствии с установленными локальным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения показателями премирования.

12.3.3. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг;
* выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* иные поощрительные выплаты.

12.3.4.Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, утвержденным приказом руководителя указанной организации и согласованным с профсоюзной организацией.

12.3.5. Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда в соответствии с установленными локальным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения показателями премирования.

12.4. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления муниципального бюджетного образовательного учреждения, на основании представления руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть ФОТ. Примерный перечень условий премирования установлен в Приложении 5 к настоящему Положению.

12.5. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

* 1. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников, для определения размеров стимулирующих выплат, устанавливаются локальными нормативными актами муниципального бюджетного образовательного учреждения, коллективными договорами, соглашениями.
	2. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

13.Расчет заработной платы руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров

13.1. Заработная плата руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

13.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения устанавливается равным 1,2.

Объемные показатели деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с Положением о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений района к группам по оплате труда руководителей, утверждённых постановлением администрации Ключевского района. Минимальные должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группа по оплате труда руководителей | Минимальный размер должностного оклада,рублей |
| 1 | 1 группа | 15640 |
| 2 | 2 группа | 12115 |
| 3 | 3 группа | 11218 |
| 4 | 4 группа | 10523 |
| 5 | 5 группа | 9872 |

Группа по оплате труда пересматривается не чаще одного раза в год учредителем этих учреждений по видам экономической деятельности.

13.3. Среднемесячная заработнаяплата руководителя учреждения (организации) формируется за счет всех источников финансового обеспечения и не должна превышать установленной кратности к размеру среднемесячной заработной платы работников учреждения(организации), сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению заработной платы руководителя, в зависимости от фактической численности работников.

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников учреждения(организации),чел. | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений (организаций0 и среднемесячной заработной платы работников, раз. |
| до 30 | до 2 |
| от 31 до 70 | до 2,5 |
| от 71 до 150 | до 3 |
| от 151 до 400 | до 3,5 |
| от 401 до 800 | до 4 |
| 801 и более | до 4,5 |

Под фактической численностью работников учреждений (организаций) необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных статистической отчетности).

Среднемесячная заработная плата работников учреждения(организации) рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учёта внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителя учреждения (организации) устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства российской Федерации от 12.04.2013 г № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального)учреждения».

Выполнение руководителем учреждения (организации) работы по совместительству допускается только после письменного согласования с учредителем. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (организации), по которой утверждается работа по совместительству.

13.4. Норматив численности заместителей руководителей устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения(организации) сложившейся за последние 12 месяцев, предыдущих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения (организации) видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников учреждения (организации),чел. | Число заместителей руководителя учреждения, ед. |
| до 30 | до 1 |
| от 31 до 70 | до 2 |
| от 71 до 150 | до 3 |
| от 151 до 400 | до 4 |
| от 401 до 800 | до 5 |
| 801 и более | По согласованию с учредителем |
|  |  |

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год учредителем этих учреждений по видам экономической деятельности.

13.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений (организаций) устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений (организаций).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждений (организации) устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, устанавливаемых руководителями учреждений (организаций).

Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (организации), формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 % заработной платы руководителя учреждения (организации), предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения (организации) и заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения(организации) возлагается на руководителя учреждения (организации).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений (организаций), их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края и Ключевского района.

14.Заключительные положения

14.1.В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.3.В случае образования экономии ФОТ муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

14.4Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 1

Размеры

минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции\*)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер минимальных окладов, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Первый  | Музыкальный руководитель; старший вожатый | 6734 |
| Второй | Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 6734  |
| Третий | Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 7010 |
| Четвертый | Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 7010 |

\*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение 2

КОЭФФИЦИЕНТЫ

СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ РАСЧЕТЕ ОКЛАДОВ

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели специфики работы | Коэффициенты специфики работы (Кс) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности\*\* | 1,25 |
| 2. | Работа в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях | 1,2 |
| 3. | За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям | 1,15 |
| 4. | За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья  | 1,15  |
| 6. | За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 1,2 |
| 7. | За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения) | 1,2 |

\*\* Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

Приложение 3

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей специалистов, которым устанавливается повышающийкоэффициент за работу в сельской местности

Библиотекарь (включая старшего);

бухгалтер;

воспитатель (включая старшего);

документовед;

заместитель главного бухгалтера;

инженер-программист (программист);

инженер-электроник (электроник);

инженер-энергетик (энергетик);

инспектор по кадрам;

инструктор-методист (включая старшего);

инструктор по труду;

инструктор по физической культуре;

концертмейстер;

лаборант (включая старшего);

мастер производственного обучения;

методист (включая старшего);

механик;

музыкальный руководитель;

педагог-библиотекарь;

педагог дополнительного образования (включая старшего);

педагог-организатор;

педагог-психолог;

переводчик-дактилолог;

преподаватель;

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);

руководитель физического воспитания;

социальный педагог;

специалист по кадрам;

специалист по охране труда;

старший вожатый;

техник;

тренер-преподаватель (включая старшего);

тьютор;

учитель;

учитель-дефектолог, учитель-логопед;

экономист;

юрисконсульт.

 Приложение 4

Таблица 1

Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно- хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала средних

общеобразовательных организаций

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся |
| малокомплектные, а такжерассматриваемые в качестве таковых | от 101 до 150 человек | от 151 до 250 человек | от 251 до 330 человек | от 331 до 400 человек | от 401 до 550 человек | от 551 до 725 человек | 726 и более человек |
| 1. | Руководящие работники |
| 1.1. | Директор  | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1.2. | Заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-информационной работе и т.д.).Дополнительно: | 0,5 | 0,75 | 1,25 | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 2,0 | 2,0накаждые последующие 150 человек 0,5 |
| - для общеобразовательных организаций, имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), вводятся за каждое здание в зависимости от численности обучающихся; |  | 0,25 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 2,0 |
| - для общеобразовательных организаций, являющихся федеральными или региональными инновационными площадками. | 0,25 за каждую площадку, но не более 1,0 |
| 1.3. | Заместитель директора по | - | - | - | - | - | - | 1,0 1,0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | административно-хозяйственнойработе |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.4. | Заведующий библиотекой | - | - | - | - | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1.5. | Заведующий хозяйством | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | - | - |
| 1.6. | Заведующий столовой | - | - | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 2. | Педагогический персонал |
| 2.1. | Социальный педагог | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0на каждые последующие 150 человек 0,25 |
| 2.2. | Педагог-психолог | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0на каждые последующие 150 человек 0,25 |
| 2.3. | Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1 | 1 | 1 |
| 2.4. | Учитель-логопед | 0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов |
| 2.5. | Мастер производственного обучения (при наличии лицензии на реализацию программ профессионального образования) | 0,25 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 2.6. | Воспитатель | 1,0 на 1 группу продленного дня |
| 2.7. | Педагог дополнительного образования | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,5 | 1,5 | 2,0 | 2,0 | 2,0на каждые последующие 100 человек 0,25 |
| 2.8. | Педагог-организатор, тьютор | 0,25 | 0,5 | U0 | 1,0 | 1,5 | 1,5 | 2,0 | 2,0 |
| 2.9. | Старший вожатый | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 2,0 |
| 2.10. | Педагог-библиотекарь (должность | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 I |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | библиотекаря исключается) |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Учебно-вспомогательный персонал |
| 3.1. | Секретарь-машинистка | - | - | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 3.2, | Библиотекарь (должностьпедагога-библиотекаряисключается) | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 3.3. | Лаборант | - | 0,5 | 0,5 | 1 | 1 | 1,5 | 1,5 | 2,0 |
| 3.4. | Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) | 1,0 при наличии 5( определяется проп< | ) единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок иррационально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) |
| 3.5. | Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) |  | - | 1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается) |
| 3.6. | Инженер-программист | - | - | 1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются) |
| 3.7. | Системный администратор |  |  |  | 1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) |
| 4. | Младший обслуживающий персонал |
| 4.1. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер, столяр и т.д.) |  |  | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 2,0 | 2,0 |
| 4.2. | Гардеробщик | - | - | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 2,0 | 2,0 |
| 4.3. | Уборщик производственных и служебных помещений Дополнительно: | 1,0 | Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м., убираемой площади |
| Уборщик производственных и служебных помещений | в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м., убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены |
| 4.4. | Дворник | - | - | 1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за образовательной организацией |
| 4.5. | Сторож | из расчета 2,4 на одно здание общеобразовательной организации |
| 4.6. | Повар | 0,75 | U0 | 1,5 | 1,5 | 1,0 на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание |
| 4.7. | Подсобный рабочий | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 2,0 |
| 4.8. | Мойщица посуды | - | - | 0,25 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4.9. | Кладовщик | - |  | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 |
| 5. | Административно-хозяйственный персонал |
| 5.1. | Главный бухгалтер | - | - | \_ | - | - | 1 | 1 | 1 |
| 5.2. | Бухгалтер (на правах главного) | - | 0,5 | 0,5 | 1 | 1 | - | - | - |
| 5.3. | Бухгалтер | - | - | - | - | - | 1 | 1 | ] |

Таблица 2

Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно- хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала основных

общеобразовательных организаций

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся |
| малокомплектные, а такжерассматриваемые в качестве таковых | от 61 до 100 человек | от 101 до 150 человек | от 151 до 250 человек | от 251 до 330 человек | от 331 и более человек |
| 1. | Руководящие работники |
| 1.1. | Директор | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1.2. | Заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-информационной работе и т д). Дополнительно: | 0,25 ставки при наличии свыше 7 классов-комплектов | 0,5 | 0,75 | 1,0 | 1,0 | 1,5накаждые последующие 150 человек |
| - для общеобразовательных организаций имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), за каждое здание в зависимости от численности обучающихся; |  | 0,25 | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,0 |
| - для общеобразовательных организаций, являющихся федеральными или региональными инновационными площадками. | 0,25 за каждую площадку, но не более 1,0 |
| 1.3. | Заместитель директора поадминистративно-хозяйственнойработе |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.4. | Заведующий библиотекой | - | - | - | - | 1,0 | 1,0 |
| 1.5. | Заведующий хозяйством | - | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1.6. | Заведующий столовой | - | - | - | - | - | 0,5 |
| 2. | Педагогический персонал |
| 2.1. | Социальный педагог | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1,0 |
| 2.2. | Педагог-психолог | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 |
| 2.3. | Учитель-логопед | - | - | 0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов |
| 2.4. | Воспитатель | 1,0 на 1 группу продленного дня |
| 2.5. | Педагог дополнительного образования | 0,25 | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,5 | 1,5 |
| 2.6. | Педагог-организатор, тьютор | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 1,5 |
| 2.7. | Старший вожатый | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 |
| 2.8. | Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается) | 0,10 | 0,25 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 0,5 |
| 3. | Учебно-вспомогательный персонал |
| 3.1. | Секретарь-машинистка | - | - | - | - | 0,5 | 0,5 |
| 3.2. | Библиотекарь (должность педагога- библиотекаря исключается) | 0,10 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1,0 |
| 3.3. | Лаборант | - | 0,25 | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 1,0 |
| 3.4. | Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) |
| 3.5. | Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники) |  |  |  |  | 1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается) |
| 3.6. | Инженер-программист |  |  |  |  | 1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются) |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.7. | Системный администратор |  |  |  | 1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации) |
| 4. | Младший обслуживающий персонал |
| 4.1. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер, столяр и т.д.) |  | 0,10 | 0,10 | 0,5 | 0,75 | 1,0 |
| 4.2. | Гардеробщик | - | - | 0,5 | 0,5 | 0,75 | 1,0 |
| 4.3. | Уборщик производственных и служебных помещений Дополнительно; | 1,0 | 1,0 | Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. мубираемойплощади |
| Уборщик производственных и служебных помещений |  |  |  |  | в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м, убираемой площади, используемой обучающимися2 смены |
| 4.4. | Дворник | - | - | 1,0 на каждые 0,5 га территории закреплённой за образовательной организацией |
| 4.5. | Сторож | из расчета 2,4 на одно здание общеобразовательной организации |
| 4.6. | Повар | 0,75 | 1,0 | U5 | 1,5 | 1,0 на каждые 200 обучающихся для которых организовано горячее питание |
| 4.7. | Подсобный рабочий | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,5 | 1,0 | 1,0 |
| 4.8. | Мойщица посуды | - | - | 0,25 | 0,25 | 0,5 | 0,5 |
| 4.9. | Кладовщик | - | - | 0,25 | 0,25 | - | - |
| 5. | Административно-хозяйственный персонал |
| 5.1. | Главный бухгалтер | - | - | - | - | - | 1 |
| 5.2. | Бухгалтер (на правах главного) | - | - | - | 0,5 | 0,5 | - |
| 5.3. | Бухгалтер | - | - | - | - | - | 0,5 |

блица 2

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.) |
| 1 | 2 | 3 |
| **Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня (№ 248н)** |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр);кастелянша | 1908-1984 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 2079 |
| **Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые профессии****рабочих второго уровня (№ 248н):** |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кочегар (машинист) | 2178-2419 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2683-2949 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2683-3239 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 3904-4275 |

Таблица 4

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Наименование должностей | Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.) |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должности служащих первого уровня (№247н) |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; | 2079 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 2178 |
|  |
| Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должностислужащих второго уровня (№ 247н) |
|  |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; техник - программист; художник; специалист по работе с молодежью | 2178-3239 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутри должностная категория | 2079-2419 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); | 2683-3239 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела |  |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 2683-4275 |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража, начальник цеха, начальник смены (участка) | 4620-5363 |
|  |
| Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должностислужащих третьего уровня (№247н) |
|  |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт | 2419-2949 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория | 2683-3558 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория | 3239-4275 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 3904-4992 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 3904 |

Приложение 5

к Постановлению Администрации

Ключевского района

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.

Примерный перечень

условий премирования иных педагогических работников, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (кроме руководителя, педагогических работников МБОУ)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Основание для премирования |
| 1. Заместители директоров
 | Качественная организация пред профильного и профильного обучения |
|  | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся, уровень охвата учащихся внеурочной деятельностью |
|  | Высокий уровень аттестации педагогических работников |
|  | Наличие жалоб от сотрудников МБОУ в вышестоящие инстанции |
|  | Наличие обоснованных жалоб от родителей/учеников на организацию учебного процесса, качественный уровень взаимодействия между учеником и работниками МБОУ, между учениками, от других работников |
|  | Наличие внедренных инновационных предложений по повышению качества образования на разных уровнях (локальный, районный, межрайонный, краевой) |
|  | Результативное участие в грантовой деятельности, краевых, межрайонных и районных мероприятиях, организация шефской работы |
|  | Обеспечение качественного межведомственного взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями по вопросам воспитания и образования подрастающего поколения |
|  | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, органы государственно-общественного управления и т.д.), обеспечение открытости системы образования |
|  | Результативное участие в конкурсах различного уровня, в том числе и профессиональных, семинарах и опытно-экспериментальной деятельности |
|  | Высокий уровень владения и использования современными образовательными технологиями и методиками, использование ИКТ в воспитательном процессе |
|  | Наличие результативной системы работы с одаренными учениками и учениками с индивидуальными особенностями |
|  | Наличие и эффективность системы работы с родителями |
|  |  |
| 1. Заведующий хозяйственной частью
 | Отсутствие замечаний контролирующих органов в ходе обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях школы |
|  | Наличие внедренных инновационных предложений по сокращению неэффективных хозяйственных расходов |
|  | Оперативное самостоятельное устранение аварийных ситуаций |
|  |  |
| 1. Работники бухгалтерии
 | Наличие внедренных инновационных предложений по сокращению неэффективных хозяйственных расходов |
|  | Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов выходящих за рамки должностных обязанностей |
|  | Отсутствие замечаний контролирующих органов при проведении проверок |
|  |  |
|  |  |
| 1. Педагог-психолог
 | Разработка и апробация авторских программ |
|  | Участие в конкурсах различного уровня, в том числе и профессиональных |
|  | Наличие обоснованных жалоб от учеников/родителей по взаимодействию между учениками и работниками МБОУ, между учениками, от других работников |
|  | Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися |
|  | Наличие и эффективность системы работы с родителями |
|  |  |
| 1. Библиотекарь
 | Количество и эффективность мероприятий направленных на пропаганду чтения как формы культурного досуга |
|  | Качественное участие в общешкольных и районных мероприятиях |
|  | Качество оформленных тематических выставок с привлечением учащихся |
|  | Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда |
|  | Количество самосозданных действующих кружков и клубов любителей книг |
|  |  |
| 1. Водитель
 | Наличие внедренных инновационных предложений по сокращению неэффективных хозяйственных расходов |
|  | Оперативное самостоятельное устранение аварийных ситуаций  |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб от учащихся и других работников |
|  |  |
| Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, и т.д.) | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, поручений руководителя |
|  | Наличие внедренных инновационных предложений по сокращению неэффективных хозяйственных расходов |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб от учащихся и других работников |
|  | Внеплановое проведение качественных мероприятий по уборке и облагораживанию территории |
|  |  |