**Российская Федерация**

**Новгородская область**

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение**

**«Марёвская средняя школа»**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

от 02 ноября 2016 года № 21

с. Марёво

**Об утверждении Положения**

**об оплате труда**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением социального комитета администрации Маревского муниципального района № 73 – О от 12.09.2016 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных районных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Маревского муниципального района»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников учреждения, структурных подразделений, подведомственных Муниципальному автономному общеобразовательному учреждению «Марёвская средняя школа» (далее – Положение).

 2. Признать утратившим силу распоряжение Автономного муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы от 16.01.2015 № 1-а «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждения, структурных подразделений, подведомственных Автономному муниципальному общеобразовательному учреждению средней общеобразовательной школе с.Марёво».

 3. Действие распоряжения распространяется на правоотношения, возникшие с 01 ноября 2016 года.

Директор школы З.В. Терентьева

Утверждено

распоряжением Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа» от 01.11.2016 № 21

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа»

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,распоряжением социального комитета администрации Маревского муниципального района № 73 – О от 12.09.2016 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных районных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Маревского муниципального района»

* 1. Система оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа» включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа», являющимся приложением к коллективному договору, составленному в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области, постановлениями Администрации Маревского муниципального района иПримерным положением об оплате труда

работников муниципальных районных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Маревского муниципального района .

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.4. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований районного бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в социальном комитете Администрации Маревского муниципального района (далее комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее комиссия комитета).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчётный год устанавливается комиссией комитета в кратности, от одного до пяти в зависимости от сложности управления организацией и объёмов выполняемых работ.

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается распоряжением социального комитета Администрации Маревского муниципального района (далее распоряжение комитета).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и средней заработной платы работников организации за отчётный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается Положением об оплате труда, в кратности до 4.

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

**2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации**

2.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организации конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя организации – руководителем комитета на основании решения комиссии комитета и оформляется распоряжением комитета;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом организации.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад руководителя организации, определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

До=(Бо + Бо\*Кп1 + Бо\*Кп2 + Бо\*Кср)\*Кind,где:

До – должностной оклад руководителя организации;

Бо – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей;

Кп1 – коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

Кп2 – коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

Кср – коэффициент специфики работы руководителя организации.

Кind – коэффициент индексация производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Марёвского муниципального района при принятии решения о бюджете Марёвского муниципального района на очередной финансовый год и на плановый период.

Показатели организации, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в организации, от особенности деятельности организации.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующей году установления должностного оклада руководителя.

Коэффициенты, характеризующие объем управления организации:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели по типам (видам) организации | Условия(человек) | Повышающий коэффициент (Кп1) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Обучающиеся общеобразовательных организаций | до 100  | 0,05 |
| от 100 до 300  | 0,10 |
| от 300 до 500  | 0,15 |

Показатели, характеризующие особенности деятельности организации, устанавливаются от наличия в организации филиала, дистанционного обучения.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели наличия по типам (видам) организации | Условия | Дополнительный повышающий коэффициент(Кп2) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Количество филиалов в организациях: |  |  |
| 1.1. | Общего образования | за каждый филиал | 0,1 |
| 2. | Организация дистанционного обучения | до 10 человек | 0,02 |
| от 10 человек до 30 человек | 0,04 |
| от 30 человек и выше | 0,06 |

Для руководителей организаций устанавливается коэффициент специфики работы в размере:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Кср) – 0,25. |  |  |

2.2.2. Должностной оклад единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической работе, устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, других заместителей руководителя - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Должностной оклад главного бухгалтера организации устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителей организаций, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяются с учётом перечней оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, указанных приложением № 1 к Положению.

Заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учётом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации являются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде - до 25% должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов - до 25% должностного оклада;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации - до 25% должностного оклада.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера организации являются:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности - до 25% должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации - до 25% должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации - до 25% должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии отдела.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации по согласованию с комиссией комитета.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности организаций проводится комиссией комитета:

не позднее 15 ноября календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать принимается за 100 процентов, денежный вес одного бала приравнивается к одному проценту.

Комиссия организации рассматривает отчёты, поданные в письменном виде заместителем руководителя организации, главным бухгалтером организации об оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму балов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного бала приравнивается к одному проценту.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации:

не позднее 15 ноября календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

 2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

 Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю организации, главному бухгалтеру организации устанавливается за присвоенное звание, учёную степень, полученную высшую категорию:

 начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, звания, учёной степени;

 при условии выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

 при условии соответствия звания, учёной степени профилю педагогической деятельности.

 Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами области.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за высшую квалификационную категорию - 30

|  |  |
| --- | --- |
| за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", «Заслуженный работник физической культуры СССР", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР" |  - 10 |

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| от 1 до 5 лет |  - 10 % должностного оклада; |
| от 5 до 10 лет |  - 15% должностного оклада; |
| от 10 до 15 лет |  - 20% должностного оклада; |
| свыше 15 лет  |  - 30% должностного оклада. |

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, засчитывается стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

В случае, если у руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера для руководителя осуществляется ежемесячно комиссией комитета, комиссией организации для других категорий работников.

2.4.5. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчётным периодом, в соответствии с перечнем оценки целевых показателей эффективности деятельности работы, указанными в приложении № 2 к Положению.

Проведение оценки целевых показателей эффективности деятельности работы осуществляется на основании предложений, поданных:

в отношении руководителя организации- заведующим отделом образования и директором МБУ «ЦФО»;

в отношении заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации – руководителем организации в комиссию организации.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин: в связис профессиональным и и другими праздниками, а также в честь юбилея, в связи с достижением 50,50 лет (женщины), 60,65 лет (мужчины) со дня рождения, к очередному отпуску.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – руководителем социального комитета Администрации Маревского муниципального района и оформляется распоряжением комитета;

в отношении заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.5.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - руководителем социального комитета Администрации Маревского муниципального района и оформляется распоряжением комитета;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.5.3.Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Руководителю организации устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации за отчётный год, составляющий 12 календарных месяцев, в зависимости от объемных показателей.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя организации устанавливается:

|  |  |
| --- | --- |
| Тип (вид) организации | Предельная кратность |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| 1. Общеобразовательные организации  |  |
| устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся |  |
| до 100 | 3,0 |
| от 100 до 400 | 4,0 |

**3. Оплата труда работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации)**

3.1. Оклады работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации) (далее - работники организации) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) оклада по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Минимальный (базовый) оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4. Размеры минимальных окладов работников организации:

3.4.1.Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимальногооклада (руб.) |
| до 01.10. 2014 | после 01.10.2014 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.  | ПКГ должностей педагогических работников  |  |  |  |
| 2.1.  | 1 квалификационныйуровень  | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый  | 4165 | 5120 |
| 2.2.  | 2 квалификационныйуровень  | инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель  | 4567 | 5690 |
| 2.3.  | 3 квалификационныйуровень  | воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель  | 4970 | 6325 |
| 2.4.  | 4 квалификационныйуровень  | преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог,учитель-логопед, логопед педагог - библиотекарь  | 5373 | 6950 |

3.4.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ | Должности, отнесенные к ПКГ | Размер минимальногооклада (руб.) |
| до 01.10. 2014 | после 01.10.2014 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.  | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"  | аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка | 3556 | 4625 |
| 2.  | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"  | библиотекарь  | 4060 | 5278 |
| главный библиотекарь  | 5268 | 6850 |

3.4.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимальногооклада (руб.) |
| до 01.10. 2014 | после 01.10.2014 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.  | ПКГ "Общеотраслевые должности служащихпервого уровня"  |  |  |  |
| 1.1. | 1 квалификационныйуровень  | делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод  | 2684 | 4000 |
| 1.2. | 2 квалификационныйуровень  | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование"старший"  | 2952 | 4200 |
| 2.  | ПКГ "Общеотраслевые должности служащихвторого уровня"  |  |  |  |
| 2.1. | 1 квалификационныйуровень  | администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник | 3243 | 4215 |
| 2.2. | 2 квалификационныйуровень  | заведующий складом, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория  | 3567 | 4640 |
| 2.3. | 3 квалификационныйуровень  | заведующий производством (шеф-повар), заведующий хозяйством , начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория  | 3892 | 5060 |
| 3.  | ПКГ "Общеотраслевые должности служащихтретьего уровня"  |  |  |  |
| 3.1. | 1 квалификационныйуровень  | бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт  | 3579 | 4600 |

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.5.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности: |  |  |
| за наличие высшего профессионального образования | - | - 0,10; |
| за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) | - | - 0,20; |
|  |  |  |
| за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении | - | - 0,20; |
| за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования: |
| 1 квалификационный уровень | - | - 0,55; |
| 2 квалификационный уровень | - | - 0,50; |
| 3 квалификационный уровень | - | - 0,46; |
| 4 квалификационный уровень | - | - 0,43; |
|  |

3.5.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития \* | - | - 0,20; |
| за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития \* | - | - 0,15; |
|  |  |  |

3.5.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности | - | - 0,25; |

3.5.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| за высшую квалификационную категорию | - | - 0,30 ; 0,40\*; |  |
| за первую квалификационную категорию | - | - 0,20; 0,30\*; |  |
| за вторую квалификационную категорию | - | - 0,10; |  |

--------------------------------

\* устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.5.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Почетный работник общего образования Российской Федерации",  | - | - 0,1; |
|  |

 3.5.6. Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда" работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

Перечень и размеры обязательных выплат за расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ, интенсивность и условия их установления:

 3.6.5. 1. Классное руководство.

Расчет производится в рублях по 40 рублей за одного обучающегося (но не более 1 тысячи рублей);

3.6.5. 2. Проверка тетрадей учащихся учителем.

Расчет производится следующим образом:

русский язык и литература – 6 рублей за тетрадь, умноженное на количество учеников, умноженное на количество уроков в неделю;

математика – 3 рубля за тетрадь, умноженное на количество учеников, умноженное на количество уроков в неделю;

начальная школа (10 часов), иностранный язык , физика, химия – 2 рубля за тетрадь, умноженное на количество учеников, умноженное на количество уроков в неделю;

история, обществознание, природоведение, биология, география, черчение, экономика –

1 рубль за тетрадь, умноженное на количество учеников, умноженное на количество уроков в неделю;

При уменьшении или увеличении количества часов по тарификации перерасчет производится со дня уменьшения или увеличения количества преподаваемых часов.

 В классах 7,8 типов оплата производится от количества учащихся в классе по той же формуле.

3.6.5. 3. Заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивным залом – от 200 до 1000 рублей;

3.6.5. 4. За руководство РМО и ШМО – от 100 до 200 рублей;.

 3.6.5. 5. За работу на пришкольном участке в весенне-осенний период - 500 рублей;

 3.6.5. 6. За руководство школьным лесничеством – от 300 до 500 рублей;

 3.6.5. 7. За организацию делопроизводства, формирование архива – в абсолютном размере;

 3.6.5. 8. За организацию туристической работы в школе – от 200 до 500 рублей;

3.6.5. 9. За преподавание русского языка и математики –коэффициент -0,15;

При возникновении оснований могут быть установлены другие выплаты.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3.7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат данной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки их деятельности, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными по форме согласно приложению № 3 к Примерному положению.

В перечень показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки их деятельности, определяемый положением об оплате труда организации, включаются показатели оценки деятельности работников организаций в соответствии с перечнем, указанном в приложении № 4 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации на очередной финансовый год не позднее 15 января текущего года в соответствии с решением комиссии организации на основании оценочного листа работника организации в размере от 100 до 250 процентов должностного оклада.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности проводится комиссией организации не позднее 20декабря календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму балов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

3.7.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

За выполнение обучающимися 4 класса аттестационного тестирования и получение результата, выше среднего по области по русскому языку и математике – 1000 рублей ежемесячно в течение календарного года или единовременная выплата;

За получение обучающимися 9 класса на ОГЭ результата, выше среднего по области по русскому языку и математике – 1000 рублей ежемесячно в течение календарного года или единовременная выплата;

За получение обучающимися 11 класса на ЕГЭ результата, выше среднего по области по русскому языку и математике – 1000 рублей ежемесячно в течение календарного года или единовременная выплата;

За получение обучающимися 11 класса на ЕГЭ результата по профильным предметам от 86 до 100 % – 1000 рублей ежемесячно в течение календарного года или единовременная выплата ;

За подготовку команды призёров спартакиады обучающихся по видам спорта и областных спортивных фестивалей:

Первое место- 1000 рублей;

Второе место – 800 рублей;

Третье место- 500 рублей;

За победителя областных предметных олимпиад:

Первое место- 1500 рублей;

Второе место – 1200 рублей;

Третье место- 1000 рублей;

За победителей внешкольных мероприятий (за каждого победителя):

Первое место- 1200 рублей;

Второе место – 1000 рублей;

Третье место- 800 рублей;

Выплаты производятся ежемесячно в течение календарного года или единовременная выплата;

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада;

3.7.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов оклада;

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

от 1 до 10 лет - 15% базового оклада;

от 10 до 15 лет - 20% базового оклада;

свыше 15 лет - 30% базового оклада.

Выплата за стаж работы учителям – совместителям, учителям, работающим по срочным трудовым договорам, производится от должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией организации.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.7.6. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

Премиальные выплаты работникам организации по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериям, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работы работника организации.

При определении показателей эффективности деятельности работы работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информаций.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы проводится комиссией организации до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных руководителем организации.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности работы, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

3.8.2. В случае смерти работника организации материальная помощь материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

3.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладу (ставки), так и в абсолютных значениях.

3.10. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) организации.

3.11. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.12. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной неделе и деления полученного результата на 6 (количества рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.13. В случае задержки выплаты работникам организаций заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_