

Приложение 5
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального округа
от 29.02.2024 № 432

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее – учреждения).

1.2. Заработная плата работникам муниципальных учреждений устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда. Фонд оплаты труда для учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Тамбовской области и бюджета Мичуринского муниципального округа Тамбовской области, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы в учреждении, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Не допускается какая бы, то ни была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней.

1) профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессии рабочих и должностей служащих по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы подразделяются по квалификационным уровням;

2) квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные по уровню должностной (профессиональной) компетентности (совокупности

знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников муниципальных учреждений, состоящих в трудовых отношениях с руководителем учреждения, и предусматривает:

- порядок и условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, определенным на основе минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением администрации мичуринского муниципального округа;

- размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

- выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;

- выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;

- выплаты социального характера;

- условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

1.6. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Оплата труда работников муниципальных учреждений состоит из:

- выплат, носящих обязательный характер, - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера;

- выплат, не носящих обязательный характер, - выплаты стимулирующего характера.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

мнения представительного органа работников.

1.9. Работникам учреждений, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, установленных федеральным законом либо Региональным соглашением, производится доплата до минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, действующих на день начисления заработной платы.

Работникам, не отработавшим месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с:

временной нетрудоспособностью;

нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы;

работой на условиях неполного рабочего времени;

работой по гибкому графику,

работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства,

нахождением в простое не по вине работника;

иными, не зависящими от работника причинами, доведение до минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.10. Основанием начисления заработной платы работникам учреждений является:

трудовой договор;

приказ руководителя муниципального учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера;

табель учета рабочего времени;

выполненная трудовая функция;

настоящее Положение.

1.11. Количество часов, отработанных работником муниципального учреждения сверхурочно, определяется ежедневно (для работников, у которых не введен учет суммированного рабочего времени) и по итогам работы за учетный период - квартал (для работников, у которых введен учет суммированного рабочего времени) по табелю учета рабочего времени.

1.12. Время простоя оплачивается в соответствии со статьей 157 трудового кодекса РФ:

время простоя по вине работодателя - в размере двух третей средней заработной платы работника;

время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника - в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя;

время простоя по вине работника не оплачивается.

1.13. Заработная плата в муниципальных учреждениях выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за календарных три дня до его начала.

1.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.16. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Заработная плата работников учреждений состоит из минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), повышающих коэффициентов по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов для оплаты труда высококвалифицированных работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы для работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Для работников учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, типу (виду) учреждения и персональные повышающие коэффициенты в размерах и порядке, определенных в приложении 2 к настоящему Положению.

Минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе, умноженная на повышающий коэффициент по занимаемой должности, образует новую ставку заработной платы – оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Повышающие

коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.4. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) муниципального учреждения для руководителей и работников, занятых в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности устанавливаются в размере до 0,25.

2.5. Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения является Устав муниципального учреждения.

Выплата повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, осуществляется до момента изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

2.6. Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, высококвалифицированному работнику. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не может превышать 3,0.

2.8 Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в настоящем Положении, индексируются на основании нормативного правового акта органа местного самоуправления.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат.

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении

объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

- размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- за проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором) в размере до 15% должностного оклада с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности;

- за выполнение функций классного руководителя, проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся в размере до 100 рублей за каждого учащегося.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

3.1.4. выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх

оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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.

3.1.5. выплаты работникам за работу в ночное время(с 22 часов до 6 часов) до 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемом с учетом мнения представительного органа.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном соотношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.3. Размеры и условия компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

Основанием для начисления компенсационных выплат работникам муниципального учреждения являются трудовой договор, приказ работодателя, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников, основные условия их установления

4.1. Для работников образовательных учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы - до 100%;
- выплата за качество выполняемых работ - до 70%;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет - до 30%;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере до трех должностных окладов;
- премии по итогам работы за месяц - до 45%;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в муниципальных общеобразовательных учреждениях, в размере 2300 рублей.

4.2. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности и закрепляются в трудовом договоре с работником.

4.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ;
- иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются

локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается на срок, не превышающий одного года.

4.7. Надбавка за квалификацию водителю устанавливается в следующих размерах:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

Надбавка за квалификацию выплачивается за фактически отработанное время в качестве водителя, не учитывается при установлении и начислении повышающих коэффициентов, иных доплат надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Надбавка за квалификацию не выплачивается высококвалифицированному водителю автомобиля, имеющего 1 класс и ставка заработной платы которому определена по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы второго уровня.

4.8. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размер надбавки в процентах от должностного оклада, %
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

Конкретный размер выплаты за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Основанием для установления ежемесячной выплаты за стаж являются трудовой договор, приказ работодателя о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Работодатель принимает приказ о назначении ежемесячной выплаты за стаж по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж, утверждается приказом работодателя.

Выплата за стаж работы исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности. Выплата за стаж работы не учитывается при установлении и начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплата за стаж выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, осуществление выплаты в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения

работы не по вине работника надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за стаж производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления выплаты за стаж, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Правительством Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

4.9. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. Выплата ежемесячной премии производится по итогам работы за месяц за добросовестное, качественное и своевременное выполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций).

Ежемесячная премия в размере до 45% исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При выплате премии учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Основаниями для начисления премий являются:

трудовой договор;

приказ работодателя об основаниях и размере выплаты премии;

табель учета рабочего времени;

выполненная трудовая функция (норма труда);

объем выполненных работ.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои служебные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения.

5. Выплаты социального характера

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены выплаты социального характера:

материальная помощь, представляется отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие;

выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.

Указанные выплаты социального характера предоставляются при наличии средств фонда оплаты труда.

Решение о предоставлении выплаты социального характера и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер выплаты социального характера не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.2. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Минимальный должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15000 рублей.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждений устанавливаются работодателем на 10–20 процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.4. Руководителю, заместителю руководителя учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может устанавливаться:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за:

наличие ученой степени кандидата наук 0,20;

почетное звание:

«заслуженный» 0,20;

«доцент» 0,10;

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 2.5.-2.8. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается для руководителя образовательного учреждения – учреждением, осуществляющим функции и полномочия учредителя, для заместителя и главного бухгалтера–руководителем образовательного учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям устанавливаются на основании оценки эффективности их деятельности с учетом эффективности и критериев оценки деятельности руководителей, в соответствии с приложение 3 к настоящему Положению.

6.8. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, руководителю — по решению учреждения, осуществляющего функции и полномочия учредителя, заместителю руководителя и главному бухгалтеру — по решению руководителя учреждения.

6.9. Для определения размера стимулирующих выплат руководителям отчеты о результатах работы, в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки деятельности руководителей предоставляются в учреждение, осуществляющее функции и полномочия учредителя в срок до 15 августа текущего года.

6.10. Для определения размера ежемесячной, ежеквартальной премии руководитель учреждения представляет в учреждение, осуществляющее функции и полномочия учредителя, в срок до 22 числа месяца, следующего за отчетным, информацию о выполнении целевых показателей эффективности работы возглавляемого им учреждения в отчетном периоде, за который осуществляется премирование, по форме согласно приложению 5 к настоящему постановлению.

6.11. Размер премии определяется по формуле:

$P = P_{пл.} / 100 \times V_{пр.}$, где:

Ппл. - плановый размер ежемесячной, квартальной премии ;

Впр.- процент выполнения целевого показателя (значение балла в зависимости от исполнения показателя).

Премирование осуществляется с учетом времени исполнения руководителем учреждения должностных обязанностей в отчетном периоде.

6.12. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

7. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждений

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также

другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении 1 к настоящему положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю должностного оклада.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

7.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

7.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых п.2.2 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.