

Приложение № 4
к коллективному договору
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения основной общеобразовательной школы № 22
хутора Новотроицкого муниципального образования
Крымский район

Утверждено
Директор МБОУ ООШ № 22
М.В. Фоменко
« 22 » *апреля* 2021 г.

Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
М.В. Кривобокова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулировании труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы № 22 хутора Новотроицкого
муниципального образования Крымский район

1. Общее положение

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 22 хутора Новотроицкого муниципального образования Крымский район (далее – Положение) разработано в целях повышения эффективности использования средств, направленных из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг, совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников.

1.1. Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании», постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 года № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае», постановлением администрации муниципального образования Крым-

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы №22 хутора Новотроицкого
муниципального образования Крымский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №22 хутора Новотроицкого муниципального образования Крымский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №22 хутора Новотроицкого муниципального образования Крымский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770 – КЗ «Об образовании в Краснодарском крае». С постановлением администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений». С решением Совета муниципального образования Крымский район от 17 декабря 2014 года № 454 « О бюджете образования Краснодарского края муниципального образования Крымский район **на 2015 год и на плановый период 2016-2017 годов**», в целях совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиление их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, улучшения качества предоставления образовательных услуг, на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Крымский район от 13.10.2015 года №826-од «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений образования администрации муниципального образования Крымский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей.

1.3. Оплата труда работников муниципального учреждения образования устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- других видов выплат, установленных нормативным актом органа местного самоуправления;
- рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4 Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на районном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников муниципального учреждения образования производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Размер фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} = N \times H \times Д, \text{ где:}$$

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Крымского района, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

3.1. Управление образованием администрации муниципального образования Крымский район формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТо} \times ц, \text{ где:}$$

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли ФОТцст до 3%.

Размер централизованного фонда стимулирования руководителей, порядок его формирования и использования устанавливается на основании приказа органа управления образованием согласно приложению к настоящей Методике.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми органом управления образованием.

4. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

4.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом согласно приложению к настоящей Методике, разработанному в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

4.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений управления образованием администрации муниципального образования Крымский район формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о распределении доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда учреждения;

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% к общему фонду оплаты труда организации.

4.3. Рекомендуемое в п. 4.2 настоящей методики соотношение может быть изменено Общеобразовательной организацией самостоятельно в зависимости от сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

4.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

4.5. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа с родителями;
- организация образовательного процесса в рамках федерального государственного образовательного стандарта;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

За счет неаудиторной части фонда оплаты труда устанавливаются доплаты за организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе и учителю физкультуры;

1000 рублей педагогу-психологу и социальному педагогу.

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется приложением № 5 о перечне дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

4.6. На стимулирующую часть направляется не менее 20 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций управления образования администрации муниципального образования Крымский район.

4.7. Для финансового обеспечения введения ФГОС введен повышающий коэффициент-1,038 к нормативам подушевого финансирования. Эти средства направляются на увеличение фонда оплаты труда внеурочной деятельности учителей и стимулирующих выплат. Размеры выплат за дополнительные виды работ определяются общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.8. Для организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий детей – инвалидов, зачисленных в базовую школу, применяется повышающий коэффициент – 1,8 к нормативам подушевого финансирования. Средства за счёт применения повышающего поправочного коэффициента к нормативам подушевого финансирования направляются на увеличение фонда оплаты часов дистанционного обучения.

Кроме оплаты часов дистанционного обучения руководитель базовой школы в пределах выделенных средств может устанавливать доплаты и надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда лицам, ответственным за организацию дистанционного образования детей-инвалидов в базовой организации. Размер, порядок и условия стимулирующих выплат устанавливаются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения профсоюзной организации.

Дополнительные средства могут направляются также на материальное обеспечение школ для создания необходимых условий обучения обучающихся с использованием дистанционных образовательных технологий.

4.9. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}, \text{ где:}$$

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала за исключением управляющих учебным хозяйством, шеф-поваров (заведующих производством) включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, шеф-поваров (заведующих производством), учебно-вспомогательного, младшего

обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

5. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах;

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v_{11} – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.2. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна для всех общеобразовательных учреждений.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы, обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому).

5.3. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

5.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,93-0,97, учитывающий сложность и приоритетность предмета (доля – 3-8% ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации может определяться на основании:

- участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;
- дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

Группы сложности, следующие:

1 группа сложности: $K=1,1$ (русский язык, литература, математика, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы)

2 группа сложности: $K=1,05$ (иностранный язык, история, обществознание, география, биология, природоведение);

3. группа сложности: $K=1,0$ право, экономика, технология, кубановедение, физвоспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, элективные курсы в профильных классах, курсы по выбору в рамках предпрофильной подготовки).

5.5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент от 1,0 до 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 10%-20%. Указанный коэффициент может быть определён общеобразовательной организацией самостоятельно с учётом фактических условий.

5.6. Для гимназических (лицейских) классов гимназий, осуществляющих углублённую подготовку по определённому направлению, за исключением углублённой подготовки по иностранному языку) применяется поправочный коэффициент 1,1, для классов, реализующих ФГОС – 1,138.

5.7. Оплата за часы внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС НОО рассчитывается по формуле:

$Ч = (Стп \times Н \times Уп)$, где:

Ч – заработная плата педагогического работника, осуществляющего внеурочную деятельность в рамках реализации ФГОС НОО;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся на внеурочном занятии в каждом классе;

Уп – количество часов по внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС НОО в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце)).

6. Расчет окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

6.1. Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$О = (Стп \times Н \times Уп \times П \times Г)$, где:

О – оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

6.2. При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Деление класса на две группы допускается при проведении занятий по иностранному языку и трудовому обучению на второй и третьей ступени общего образования, по информатике, физике и химии (во время практических занятий), если наполняемость класса в городских общеобразовательных организациях составляет 25 человек. При наличии необходимых условий и финансовых средств возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью при проведении занятий по другим предметам, а также классов первой степени общего образования при изучении иностранного языка.

При делении классов на 2 группы, коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0.

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается организацией самостоятельно.

6.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент от 1,0 до 1,2 включительно, учитывающий повышение заработной платы на 10%- 20%.

6.4. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

7. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой общеобразовательного учреждения

7.1. Должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного согласно приложению к настоящей Методике:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный согласно приложению № 3 к настоящему положению;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Рекомендуемые коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

7.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, устанавливаются в размере 70 – 90% от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего положения.

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Размеры и порядок оплаты труда работников, определяются в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций управления образования муниципального образования Крымский район, положением об оплате труда работников образовательной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

8.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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».

8.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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».

8.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.5. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников, на основании положения о стимулирующей части фонда оплаты труда, разработанного общеобразовательной организацией самостоятельно.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций управления образования администрации муниципального образования Крымский район.

8.6 Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательной организации.

8.7. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательной организации и работниками.

8.8. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательной организации.

9. Порядок и условия оплаты труда

9.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников муниципальных организаций образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 4238 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 4803 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (общеобразовательных, дошкольных учреждений, учреждений дополнительного образования детей) 6838 рублей.

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников прочих учреждений образования 5932 рублей

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений 6494 рубля.

9.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы определяются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года образует новый оклад. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам базовых окладов (базовых должностных окладов), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

9.3. Установление окладов работникам муниципального учреждения образования, должности которых не включены в пункт 9.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными правовыми актами департамента образования и науки Краснодарского края.

9.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

9.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципального учреждения образования устанавливается в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

9.6. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в **приложении № 4** к настоящему Положению.

9.8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в **приложении № 6** к настоящему Положению.

10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных организаций образования может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание, награды работникам, награжденным ведомственными знаками отличия «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования», «Заслуженный учитель Кубани», Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзными наградами.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

10.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

10.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. **Размер повышающего коэффициента – до 3,0.**

10.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» и другие.

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

10.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников муниципального учреждения образования предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность труда;

- стимулирующая надбавка за высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат, избранной советом трудового

коллектива, решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ руководителем муниципальной организации образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, по согласованию с профсоюзным комитетом, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

10.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных организаций образования рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели эффективности деятельности педагогических работников;
- за разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения, (разработка и издание учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);
- высокие индивидуальные достижения обучающихся;
- развитие научно-познавательной деятельности учеников;
- индивидуальный подход к обучающимся;
- осуществление научно-методического или практического проекта (например, интернет-проекта);
- высокие академические и творческие достижения учащихся;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

10.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам за стаж непрерывной работы в данном учреждении образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) устанавливаются на основании решения:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 3%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 5%;
- при выслуге лет от 10 лет – 8%.

10.8. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя из расчёта 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

10.8. Выплаты стимулирующего характера за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 10.3., 10.5. и 10.6. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

10.9. На основании приказа управления образованием администрации муниципального образования Крымский район от 06.02.2012 года №122-од «О выплате стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений за счет средств краевого бюджета» предусмотрена выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений управления образованием администрации муниципального образования Крымский район (приложение №,7 осуществление выплат производится в соответствии с порядком и условиями выплат (приложение № 8)).

11. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

11.1. Оплата труда работников муниципального учреждения образования, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных учреждениях образования;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

11.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

11.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.5. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в муниципальном учреждении образования устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 9 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

11.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

11.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

11.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

11.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

12. Порядок и условия премирования работников учреждения

12.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальном учреждении образования могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

12.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

12.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

12.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

12.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

13. Материальная помощь

13.1. Из экономии фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

13.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

14. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

14.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения образования, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет **до 5 размеров** указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются руководителем муниципального органа управления образованием администрации муниципального образования Крымский район.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

14.3. Руководитель муниципального органа управления образованием по согласованию с председателем районного территориального органа профсоюза устанавливает руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера на основании Положения.

14.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются **на 10 – 30** процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

14.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

14.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливается руководителем муниципального органа управления образованием администрации муниципального образования Крымский район по согласованию с председателем районного территориального органа профсоюза.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливается руководителем муниципального органа управления образованием администрации муниципального образования Крымский район по согласованию с председателем районного территориального органа профсоюза.

15. Оплата труда работников, занимающих должности специалистов и служащих

15.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе

отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 11):

Перечень должностей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	3742
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	3805
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	4186
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	5386

К минимальному размеру должностного оклада предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников (приложение №11).

15.2. С учетом условий труда и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, руководителем могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам за счет стимулирующей части фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

15.2.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

15.2.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должность служащего, в зависимости от стажа работы в данном учреждении.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 3%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 5%;

при выслуге лет от 10 лет – 8%.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

15.4. Для работников, имеющих квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень может устанавливаться повышающий коэффициент к должностному окладу, в соответствии с п. 10.2 Положения.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

16. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3679
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3742
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3805
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3869
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3933
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4060

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4186
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4312

16.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

16.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

16.1.2. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в данном учреждении.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 3%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 5%;

при выслуге лет от 10 лет – 10%.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

16.1.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается

учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

16.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, согласно **п.11 Положения.**

16.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с п. **10. Положения.**

16.4 Перечень профессий рабочих в учреждениях образования определен в приложении № 12

17. Оплата труда библиотечных работников

17.1. Оплата труда библиотечных работников, работающих в муниципальном учреждении образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Крымском районе (приложение №13).

17.2. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждения, в котором они работают.

18. Штатное расписание

18.1. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

18.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

18.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

18.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, виды выплат компенсационного характера (специфика работы, вредные условия труда, за работу в сельской местности, за работу в ночное время) производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

18.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.