|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОНачальник управления образованием и социальной работой администрации Мурашинского райна Пересторонина Г.В | УТВЕРЖДАЮДиректор  МОКУ СОШ п.Октябрьский Г.И.СоколоваПриказ № 14/4 от 03.05.2017 г. |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель профсоюзного комитетаА.И.Глушкова | ПРИНЯТОна общем собрании трудового коллективаПротокол № 3 от 03.05.2017 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МОКУ СОШ п.ОКТЯБРЬСКИЙ**

**МУРАШИНСКОГО РАЙОНА**

**КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников МОКУ СОШ п. Октябрьский Мурашинского района Кировской области..(далее - Положение) разработано в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н (ред. 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н (ред. 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом от 28.122013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н (ред. 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», ст. 135, ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Постановления администрации Мурашинского района Кировской области от 30.12.2014 № 1439 «О мерах по выполнению решения районной Думы от 10.12.2014 № 43/2 «О бюджете Мурашинского района на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов», в соответствии с Законом Кировской области от 12.04.2016 №640-ЗО «О внесении изменений в Закон Кировской области «Об образовании в Кировской области» и на основании приказа управления образованием и социальной работой администрации Мурашинского района от 13 мая 2016г. № 39 §2 «О внесении изменений в приказ №87 от 09.12.2015 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников подведомственных муниципальных образовательных казенных учреждений»

2.Настоящее Положение рекомендует порядок оплаты труда работников школы.

Положение включает: рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.Объем фонда оплаты труда работников учреждений формируется за счет средств областного бюджета и бюджета муниципального образования Мурашинский муниципальный район.

4. Системы оплаты труда в школе устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

5. Настоящее Положение утверждается приказом директора школы по согласованию с Управлением образованием и социальной работой администрации Мурашинского района и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации данного учреждения.

1. **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**Основные условия оплаты труда**

6. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9. Школа в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

10. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

11.Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к

ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: секретарь учебной части  | 3426 рублей |
| ПКГ должностей педагогических работников: 2 HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=2DC0B104C24A1B13FEE199609EB713F28BD95A377B85D42408363323D93F29BFC58CCC1BEE5589D0q4BFK"квалификационныйHYPERLINK "consultantplus://offline/ref=2DC0B104C24A1B13FEE199609EB713F28BD95A377B85D42408363323D93F29BFC58CCC1BEE5589D0q4BFK"HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=2DC0B104C24A1B13FEE199609EB713F28BD95A377B85D42408363323D93F29BFC58CCC1BEE5589D0q4BFK"уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор,социальный педагог; 3 HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=2DC0B104C24A1B13FEE199609EB713F28BD95A377B85D42408363323D93F29BFC58CCC1BEE5589D0q4BEK"квалификационныйHYPERLINK "consultantplus://offline/ref=2DC0B104C24A1B13FEE199609EB713F28BD95A377B85D42408363323D93F29BFC58CCC1BEE5589D0q4BEK"HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=2DC0B104C24A1B13FEE199609EB713F28BD95A377B85D42408363323D93F29BFC58CCC1BEE5589D0q4BEK"уровень:, педагог-психолог, классный воспитатель; 4 HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=2DC0B104C24A1B13FEE199609EB713F28BD95A377B85D42408363323D93F29BFC58CCCq1BBK"квалификационныйHYPERLINK "consultantplus://offline/ref=2DC0B104C24A1B13FEE199609EB713F28BD95A377B85D42408363323D93F29BFC58CCCq1BBK"HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=2DC0B104C24A1B13FEE199609EB713F28BD95A377B85D42408363323D93F29BFC58CCCq1BBK"уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, учитель, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь | 6754 рублей |

12.Должностные обязанности руководящих работников, основные требования, предъявляемые к ним в отношении специальных знаний, требования к квалификации, порядок определения уровня образования устанавливаются Управлением образования и социальной работой администрации Мурашинского района; должностные обязанности педагогическим работникам школы основные требования, предъявляемые к ним в отношении специальных знаний, требования к квалификации, порядок определения уровня образования устанавливаются директором школы

13.Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня(***первый квалификационный уровень***-лаборант; | 3351 рубль |
| ПКГ Общеотраслевые должности служащих**третьего уровня**(***первый квалификационный уровень*** – инженер-программист | 3590 рублей |

14. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников
по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской
Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих **первого уровня»**(***первый квалификационный уровень***- гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания, электромонтер, дежурный | 3298 рублей |

15. Оклады (должностные оклады) заместителей директора школы – до 30 % ниже окладов соответствующих руководителей.

**Выплаты компенсационного характера**

16. В школе устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений, утвержденным постановлением администрации Мурашинского муниципального района от « 12 » декабря 2012 г. № 1080

17. Работникам школы могут быть установлены следующие выплаты:

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

- выплаты при совмещении профессий (должностей);

- выплаты за расширение зон обслуживания;

-выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплаты за сверхурочную работу;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за работу в ночное время.

18. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

19. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

20. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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

22. Рекомендуемые размеры и иные условия установления выплат компенсационного характера:

22.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

На момент введения отраслевой системы оплаты труда данная выплата устанавливается всем работникам (кроме следующих категорий работников: электромонтёра, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания) . Основание: заключение эксперта № 336-15-ЗЭ по результатам специальной оценки условий труда , проведенной Обществом с ограниченной ответственностью «Кировский региональный центр охраны труда» от 27.10.2015 года, приказом директора школы «О проведении специальной оценки условий труда» № 31 от 07.07.2015 г.

Установление данной компенсационной выплаты тем работникам, которые ее не получали, может производиться по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда (повторной, очередной) данная компенсационная выплата уменьшается.

В случае, если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными и допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

За иные особые условия работы в школе устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учреждение, педагогическая работа | Категория работников | размер выплаты в процентах от оклада |
| Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | Учитель, осуществляющий индивидуальное обучение | до 10 |

На момент введения отраслевой системы оплаты труда данная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

22.2. В Мурашинском районе (местности с особыми климатическими условиями) к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

22.3. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22.5. Выплата 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 выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности работника педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

|  |  |
| --- | --- |
| Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника | размер выплаты в процентах от оклада |
| Классное руководство | до 15  |
| Проверка тетрадей | до 20  |
| Заведование кабинетом | до 20  |

22.6.Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

22.7.Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

 22.8. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый минимальный размер выплаты в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

22.9 Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

 23. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 23.1, 23.3-23.8 производятся в виде доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**Выплаты стимулирующего характера**

24. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с пHYPERLINK "consultantplus://offline/ref=9E477685493D3DCD5F5088D9CA9B1F9B60C4BC6679158CFDB9C25EAD734ED24D573B018B6E7CF10FB98AB6RC50J"еречнем видов выплат стимулирующего характера, определенным постановлением администрации Мурашинского муниципального района от 07.12.2011 N 830 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования Мурашинский муниципальный район» и настоящим Положением.

25. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

 26. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в процентах или в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

27.Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

28. Работникам школы могут быть установлены следующие выплаты:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за высокие учебные достижения (за позитивную динамику успеваемости,

-за высокие результаты в течение года, ЕГЭ и итоговую аттестацию),

-за внедрение новых педагогических технологий, использование оргтехники,

-за коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях,

-днях здоровья, туристических слетах и т.д.,

-за результативность внеурочной деятельности по предмету,

-за зафиксированную демонстрацию достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты;

-за результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педчтениях,

-за работу с неблагополучными семьями и т.д.)

-выплаты за качество выполняемых работ,

-выплаты за стаж непрерывной работы,

-выплаты за наличие квалификационной категории;

-выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;

-персональный повышающий коэффициент к окладу;

-повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

-премиальные выплаты.

29. Размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

29.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда.

29.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей.

29.3.Выплата за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждениях образования:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | размер выплаты в процентах от оклада |
| От 1 года до 5 лет | до 5 |
| От 5 до 10 лет | до 10 |
| Свыше 10 лет | до 15 |

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника.

Исчисление стажа непрерывной работы производится в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

29.4. Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | размер выплаты в процентах от оклада |
| Первая квалификационная категория | до 15 |
| Высшая квалификационная категория | до 25 |

29.5.Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению директора школы для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания.

Работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и науки, утвержденные Министерством образования и науки РФ (медаль и нагрудные знаки), выплачивается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 5 процентов.

Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени, почетного звания, знака отличия.

29.6. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период производятся по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по школе. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед школой.

 Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

Ежегодно по результатам работы тарификационной комиссии на новый учебный год формируется централизованный фонд материального стимулирования (далее ФМС) в размере 1 % лимита бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников

подведомственных учреждений. Порядок использования ФМС определяется локальным актом управления образованием и социальной работой Положением о материальном стимулировании работников сферы образования.

**Ш. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА**

30. Заработная плата директора школы, его заместителей состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31.Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждений устанавливается управлением образования и социальной работой администрации Мурашинского района - главным распорядителем средств

бюджета образовательного учреждения в кратности от 1 до 6.

 Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения, за исключением административно-управленческого персонала в следующем соотношении:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда  | Коэффициент кратности (К) |
| 1  | До 3 |
| 2  | До 2 |
| 3  | До 1,5 |
| 4  | 1 |

32. Должностные оклады заместителей директора школы устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

33. К основному персоналу школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

34.Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам руководителя учреждения и тем должностным окладам, которые определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

35. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории, полученной по должности "руководитель", с целью стимулирования руководителя учреждения, его заместителей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория  | Размер стимулирующей надбавки в процентах от должностного оклада |
| Первая квалификационная категория  | 10  |
| Высшая квалификационная категория  | 15  |

36. Стимулирующая надбавка руководителю учреждения, его заместителям за наличие ученой степени, отраслевых наград устанавливается:

за наличие государственной награды по основному профилю профессиональной деятельности - 10 процентов от должностного оклада;

за наличие ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации (кроме Благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации) - 5 процентов от должностного оклада; за ученую степень кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада;

за ученую степень доктора наук - 15 процентов от должностного оклада.

Выплаты производятся со дня присвоения отраслевой награды, государственной награды, ученой степени руководителю учреждения на основании нормативного правового акта уполномоченного органа, заместителям руководителя - по приказу руководителя учреждения. При наличии у работников нескольких оснований выплаты производятся по одному показателю.

37.Установленные надбавки стимулирующего характера не увеличивают должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей в соответствии с положением об оплате труда работников соответствующего учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Компенсационные выплаты за иные особые условия работы устанавливаются руководителям учреждений:

39.Уполномоченный орган вправе устанавливать руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемым постановлением администрации Мурашинского муниципального района.

40. Максимальный размер выплат, указанных в 41 и 42 настоящего Положения, не может превышать 50 процентов должностного оклада.

41. Целевые показатели эффективности работы учреждений:

41.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

41.1.1. Выполнение задания по предоставлению муниципальных услуг:

41.1.2. Результативность обучения (показатели учитываются до очередных ЕГЭ, ГИА,):

- средний балл по итогам ГИА в учреждении составляет не менее среднего размера в муниципальных образовательных учреждениях соответствующего типа;

- отсутствие обучающихся, не сдавших ГИА, ЕГЭ.

41.1.3. Сохранность контингента:

- отсутствие обучающихся, отчисленных по неуважительным причинам (для общеобразовательных учреждений);

41.1.4. Наличие призеров, дипломантов, лауреатов областных, окружных, всероссийских, международных мероприятий (показатели учитываются до очередных мероприятий).

41.1.5. Организация городских культурно-массовых мероприятий.

41.1.6. Организация оздоровительной кампании в каникулярное время.

41.1.7. Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий.

41.1.8. Охват учащихся горячим питанием не ниже 85 процентов.

41.1.9. Оптимальная укомплектованность учреждения кадрами.

41.1.10. Участие в экспериментальной, инновационной работе на районном уровне.

41.2. Выплата за качество:

41.2.1. Качество воспитания (отсутствие случаев правонарушений и преступлений, допущенных обучающимися в период обучения; отсутствие представлений КДН и ЗП, РОВД).

41.2.2. Качество обучения:

- доля обучающихся, успевающих на "хорошо" и "отлично", в общем контингенте составляет не менее средней доли в муниципальных подведомственных учреждениях соответствующего типа.

41.2.3. Качество управленческой, финансовой деятельности:

- отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при проверках;

- отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения;

- своевременная выплата заработной платы;

- отсутствие остатков денежных средств на лицевых счетах учреждения на конец отчетного периода (за I, II, III кварталы - не более 1 процента от квартального финансирования, на конец года - не более 0,3 процента от бюджетных средств, выделенных в год);

- развитие социального партнерства в учреждении.

42. Премиальные выплаты:

премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия к профессиональным праздникам, юбилейным датам в соответствии с действующим положением по учреждению и приказом руководителя уполномоченного органа, размер которой не может превышать одного оклада в год;

премия за осуществление приносящей доход деятельности;

премия по итогам работы за год в размере 10 процентов годовой заработной платы руководителя учреждения.

43. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премия по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий

период времени в размере до 25 процентов.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц) выплачивается руководителям единовременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии - до 25 процентов.

44. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются или не выплачиваются при:

44.1. Невыполнении установленного уполномоченным органом муниципального задания с учетом требований к объему и качеству его выполнения.

44.2. Срыве выполнения особо важных заданий.

44.3. Нарушении трудовой и производственной дисциплины.

44.4. Наличии обоснованных жалоб со стороны населения.

44.5. Непринятии мер по сохранности или ненадлежащему использованию закрепленного имущества.

44.6. Несвоевременном представлении отчетности.

44.7. Предоставлении недостоверных отчетных сведений.

44.8. Несвоевременном и некачественном предоставлении запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы.

44.9. Нарушении установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых учреждением работ (услуг).

44.10. Нарушении правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования.

44.11. Неисполнении или ненадлежащем исполнении своих служебных обязанностей.

44.12. Невыполнении постановлений и распоряжений администрации Мурашинского муниципального района, поручений заместителей главы администрации, руководителя уполномоченного органа.

45. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются по решению уполномоченного органа за счет средств, которые предусматриваются до 5 процентов общего объема фонда оплаты труда работников учреждения.

46. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников соответствующего учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютном размере.

47. Дополнительная оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

48. Объем часов преподавательской работы руководителя образовательного учреждения определяется уполномоченным органом на один учебный год

49. Объем часов преподавательской работы заместителей руководителя образовательного учреждения определяется руководителем соответствующего образовательного учреждения.

50. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения уполномоченного органа.

51. Должностной оклад директора школы устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем образовательного учреждения и управлением образованием и социальной работой администрации Мурашинского района.

**IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

52. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется Правительством Российской Федерации.

53.Оплата труда работников школы, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

54. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

55. Преподавательская работа работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя.

56. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

57. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах,

работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях; выплаты педагогическим работникам при выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности (проверка тетрадей)) и стимулирующего (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности) характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

58. Нормирование труда в школе осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

59. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников школы (далее - учителей) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации; при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

60. Учреждением ежегодно, в соответствии со сроками, установленными управлением образованием и социальной работой администрации Мурашинского района, производится расчет средней заработной платы работников основного персонала и выплат компенсационного характера руководителя учреждения на следующий год в соответствии с постановлением Главы администрации Мурашинского района.

61. Днями выплаты заработной платы и аванса считать 13 и 28 числа каждого месяца.