

 351

12.08.2016

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. (протокол № 12)

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципальных образовательных организаций.

2. МКУ «Управление образования администрации Березовского муниципального района» организовать работу в образовательных организациях в соответствии с данным Положением.

3. Признать утратившими силу:

- постановление администрации Березовского муниципального района Пермского края от 20 ноября 2014 г. № 975 «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулировании работников муниципальных образовательных организаций»;

- постановление администрации Березовского муниципального района Пермского края от 17 декабря 2014 г. № 1089 «О внесении изменений в постановление администрации Березовского муниципального района Пермского края от 20.11.2014 г. № 975»;

- постановление администрации Березовского муниципального района Пермского края от 23 января 2015 г. № 61 «О внесении дополнений в постановление администрации Березовского муниципального района Пермского края от 20.11.2014 г. № 975».

- постановление администрации Березовского муниципального района Пермского края от 05 марта 2015 г. № 286 «О внесении изменений в постановление администрации Березовского муниципального района Пермского края от 20.11.2014 г. № 975».

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2016 года, кроме пункта 4.8.3. и второго абзаца пункта 4.8.4.2.

Пункт 4.8.3. и второй абзац пункта 4.8.4.2. вступают в силу с 01 сентября 2016 года.

5. Контроль исполнения постановления возложить на заместителя главы района по социальным вопросам Пермякову В.А.

И.о. главы муниципального района – главы

администрации муниципального района А.С. Симонова

УВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Березовского муниципального

района от 12.08.2016 г. № 351

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и стимулировании работников**

**муниципальных образовательных организаций**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципальных образовательных организаций (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. (протокол № 12), Соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае на 2014-2016 годы (Пермь, 27 декабря 2013 года, № СЭД-01-108-169), заключенного полномочными представителями Правительства Пермского края, Объединения организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф» и Регионального объединения работодателей Пермского края «Сотрудничество» (далее – Соглашение), и регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных образовательных организаций (далее - организация).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок:

1.2.1. Оплаты труда работников организации.

1.2.2. Формирования фонда оплаты труда организации.

1.2.3. Установления размеров должностных окладов по группам должностей.

1.2.4. Осуществления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников:

- непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей);

- педагогических работников, кроме работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей);

- руководителей организации;

- учебно-вспомогательного персонала;

- административного персонала;

- рабочих.

1.4. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования (медицинские, библиотечные), осуществляется в организациях в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.5. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, Березовского муниципального района и настоящим Положением.

1.6. Штатное расписание утверждается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

1.7. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников организации и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником (далее – ЕТКС) работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником (далее – ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.8. Размер и дата проведения повышения (индексации) должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются решением Земского Собрания о бюджете района. Размеры должностных окладов после проведения повышения (индексации) определяются нормативно-правовыми актами учредителя и администрации Березовского муниципального района.

**2. Оплата труда работников организации**

2.1. Оплата труда (заработная плата) включает:

- базовую часть, рассчитанную на основе ученико-часа для работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику организации,

- стимулирующую часть - выплаты за результаты и качество выполняемых работ.

2.2. Организация в пределах средств на оплату труда по соответствующей категории работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда определен в разделе 11 настоящего Положения.

2.3. Выплаты компенсационного характера определяются в соответствии с [разделом 10](file:///%5C%5CSekret-obr%5C%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%20%D0%BE%D1%83%5C%D0%A9%D1%83%D0%BA%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%AE.%D0%97%5C%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%A5%D0%9D%D0%98-05.08.2016%5C%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%95%D0%9A%D0%A2%20%D0%9F%D0%90%D0%91%D0%9C%D0%A0%20%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2.%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB.%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%9E%D0%A2-%D1%81%2001.07.2016.doc#Par364) настоящего Положения.

2.4. Выплаты иного характера определяются в соответствии с [разделом 12](file:///%5C%5CSekret-obr%5C%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%20%D0%BE%D1%83%5C%D0%A9%D1%83%D0%BA%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%AE.%D0%97%5C%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%A5%D0%9D%D0%98-05.08.2016%5C%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%95%D0%9A%D0%A2%20%D0%9F%D0%90%D0%91%D0%9C%D0%A0%20%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2.%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB.%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%9E%D0%A2-%D1%81%2001.07.2016.doc#Par388) настоящего Положения.

2.5. В трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) включаются условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры должностных окладов работникам устанавливаются руководителем организации по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, предусмотренных ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, ЕТКС работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера величины прожиточного минимума, определяемого в соответствии с установленной распоряжением председателя Правительства Пермского края величиной прожиточного минимума в среднем по Пермскому краю для трудоспособного населения за четвертый квартал отчетного года.

2.7. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Основание  |  Категории работников  | % повышениядолжностныхокладов, минимальной базовой  суммы |
|  1  |  2  |  3  |
| Образовательные организации, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно- территориальном делении)  | 1. Руководящие работники: - директор, заведующий; - управляющий учебным хозяйством, заведующий (отделом, лабораторией, учебной частью); - заместитель директора, заведующего; - главные бухгалтеры, их заместители; - руководители групп, в т.ч. руководитель контрактной службы. 2. Специалисты: - учитель; - преподаватель; - учитель-дефектолог, учитель-логопед,логопед; - преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); - руководитель физического воспитания; - мастер производственного обучения; - методист, инструктор-методист (включая старшего); - концертмейстер; - музыкальный руководитель; - воспитатель (включая старшего); - классный воспитатель; - социальный педагог; - педагог-психолог; - педагог-организатор; - педагог дополнительного образования; - педагог-библиотекарь; - тренер-преподаватель образовательной организации (включая старшего); - старший вожатый; - инструктор по труду; - инструктор по физической культуре - диспетчер (включая старшего); - документовед; - инженер; - инспектор по кадрам, специалист по кадрам; - механик; - программист; - техник; - технолог; - художник; - юрисконсульт; - бухгалтер, экономист, бухгалтер-ревизор;- работник контрактной службы (контрактный управляющий) |  25%  |

2.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения; При наличии нескольких наград доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты).

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**3. Фонд оплаты труда организации**

3.1. Фонд оплаты труда образовательных организаций формируется в соответствии с пунктами 3.4.-3.5. настоящего Положения за счет средств бюджета Березовского муниципального района, субвенций бюджета Пермского края на выполнение государственных полномочий в сфере образования.

Фонд оплаты труда формируется на календарный год и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации.

3.2. Формирование фонда оплаты труда производится по принципу нормативного подушевого финансирования исходя из нормативов, утвержденных нормативными правовыми актами Пермского края, Березовского муниципального района, и фактической численности обучающихся (воспитанников) на начало учебного года, определяемой на основании локального акта Организации о зачислении (отчислении) обучающихся (воспитанников).

Объем дополнительного финансирования организаций, в которых расчетный объем финансового обеспечения образовательной деятельности выше объема, рассчитанного исходя из размера расчетных показателей, определяется ежегодно в соответствии с порядком, установленным Правительством Пермского края.

3.3. Стимулирующая часть оплаты труда работников организации, составляющая не менее 20% заработной платы, направлена на повышение мотивации работников к качественному труду посредством обеспечения взаимосвязи между результатами труда и доходом работника.

3.4. Доля фонда оплаты труда педагогических работников, устанавливается в объеме не менее:

- в общеобразовательных организациях – 65% (в организациях, имеющих на балансе нефункционирующие здания, - 60%);

- в дошкольных образовательных организациях – 60%;

- в организациях дополнительного образования – 60%,

- в прочих образовательных организациях (МБОУ ДПО «Березовский информационно-методический центр») – 50%.

3.5. Доля фонда оплаты труда работников, отнесенных к группе «руководители организации» (директор, заместители директора, руководители структурных подразделений, главный бухгалтер), от фонда оплаты труда организации не должна превышать следующих предельных размеров:

|  |  |
| --- | --- |
| Тип организации | Предельная доля фонда оплаты труда |
| Общеобразовательные организации с контингентом: |
| до 500 обучающихся включительно | 17% |
| более 500 обучающихся | 15% |
| Дошкольные образовательные организации с контингентом: |
| до 100 воспитанников | 17% |
| от 101 до 200 воспитанников | 16% |
| более 201 воспитанника | 15% |
| Организации дополнительного образования с контингентом: |
| до 500 обучающихся | 22% |
| более 501 обучающегося | 20% |
| Прочие образовательные организации (МБОУ ДПО «Березовский информационно-методический центр»)  |
| Без учета контингента | 30% |

1. **Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей).**

4.1. Заработная плата (оплата труда) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Заработная плата учителей (ЗПу) состоит из базовой (БЧу) и стимулирующей (СЧу) частей и рассчитывается по следующей формуле:

ЗПу = БЧу + СЧу.

4.3. Базовая часть (БЧу) заработной платы учителя состоит из базовой основной части (БЧОу) и базовой специальной части (БЧСу), рассчитывается по следующей формуле:

БЧу = БЧОу + БЧСу.

4.4. Заработная плата учителей рассчитывается как сумма заработных плат по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если учитель преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

4.5. По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается полная численность учащихся класса без деления его на группы.

4.6. Основная часть базовой части фонда оплаты труда организации для учителей распределяется исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя и численности учащихся в классе.

4.7. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда учителей обеспечивает:

* осуществление компенсационных выплат в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации (выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на всю заработную плату),
* осуществление гарантированных выплат (доплата за классное руководство, за руководство методическим объединением и другие).

4.8. Определение размера заработной платы учителя.

4.8.1. Базовая основная часть заработной платы учителя (БЧОу) рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя по каждому предмету в неделю согласно учебному плану и численности учащихся в классе с учетом коэффициента сложности предмета и коэффициентов, учитывающих педагогический стаж, квалификационную категорию, ученую степень, государственную или отраслевую награду, специфику работы учителя по следующей формуле:

БЧОу = (Санx У1 x Чн1+ Санx У2 x Чн2 + …Санx Уn x Чнn) x 4,345 х х(1+Ксп+Кст+Кк+Кн+Ку+Кс),

где

Сан – расчетная стоимость ученико-часа,

Уn - фактическое количество учащихся в классе,

Чнn - учебная нагрузка учителя по предмету в неделю,

4,345 - среднее количество недель в месяце,

n - конкретный предмет в конкретном классе,

Ксп - коэффициент сложности предмета,

Кст - коэффициент за стаж педагогической работы,

Кк - коэффициент, учитывающий квалификационную категорию,

Кн - коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации),

Ку - коэффициент за ученую степень,

Кс - коэффициент за специфику работы.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

4.8.2. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата учителя, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

БЧОио = Сан x Усн x Чн x 4,345, где

БЧОио - базовая основная часть заработной платы учителя, осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения;

Сан – расчетная стоимость ученико-часа,

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса

Усн = 7,5 - для сельских школ,

Чн - учебная нагрузка учителя в неделю,

4,345 - среднее количество недель в месяце.

4.8.3. Под расчетной стоимостью ученико-часа понимается стоимость образовательной услуги в части фонда оплаты труда, приходящаяся на 1 ученика за 1 учебный час, рассчитываемая отдельно для каждой образовательной организации. Расчетная стоимость ученико-часа (Сан) определяется исходя из рекомендуемой базовой суммы по следующей формуле:

Сан = Б / (Ч x 4,345 x Сн), где

Б – рекомендуемая минимальная базовая сумма **6500 рублей**,

Ч – количество часов в неделю на ставку,

4,345 - среднее количество недель в месяце,

Сн- нормативная наполняемость класса:

* в общеобразовательных учреждениях сельской местности - 15 человек,
* в специальных (коррекционных) классах общеобразовательных учреждений для детей с ограниченными возможностями здоровья - 12 человек.

4.8.4. Повышающие коэффициенты.

4.8.4.1. **Коэффициент сложности предмета** устанавливается в следующих размерах:

I группа предметов (коэффициент сложности - 0,20): русский язык, математика, начальные классы, иностранный язык, химия, физика, биология, литература, география.

II группа предметов (коэффициент сложности - 0,15): технология, обществоведение, история, информатика

III группа предметов (коэффициент сложности - 0,13): физ. воспитание, МХК.

IV группа предметов (коэффициент сложности - 0,10): экономика, право, ИЗО, музыка, ОБЖ, черчение, астрономия, предметы школьного компонента, другие предметы, не предусмотренные настоящим Положением.

Примечание: для учителей-предметников, осуществляющих учебный процесс в начальной школе, коэффициент сложности предмета устанавливается в соответствии с группой предметов начальной школы.

Основные параметры, учтенные в коэффициентах сложности предмета:

наличие предмета в перечне предметов государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена,

дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, обществознание, география),

большие временные затраты при подготовке к уроку,

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, дидактического материала,

возрастные особенности учащихся (начальная школа),

физиологические особенности обучающихся (физкультура, технология в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях),

проверка письменных работ,

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов),

проведение занятий на открытом воздухе.

4.8.4.2. **Коэффициент за стаж педагогической работы** устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Стаж педагогической работы |
| до 3\* лет | До 3 лет | от 3 до 8 лет | от 8 до 14 лет | от 14 до 20 лет | более 20 лет |
| Размеры коэффициентов | 0,20 | 0,05 | 0,10 | 0,15 | 0,20 | 0,25 |

\*- лицам, относящимся к молодым специалистам

Молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 30 лет, впервые поступающий на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения).

Стаж педагогической работы исчисляется в соответствии с перечнем учебных заведений, учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников в соответствии с действующим законодательством.

 4.8.4.3. **Коэффициент, учитывающий квалификационную категорию**, устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Квалификационная категория |
| II категория или соответствие | I категория | высшая категория |
| Размеры коэффициентов | 0,10 | 0,20 | 0,30 |

4.8.4.4. **Коэффициент за государственную награду** (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Государственная награда | Отраслевая награда |
| Размеры коэффициентов | 0,10 | 0,05 |

4.8.4.5. **Коэффициент за ученую степень** устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Ученая степень |
| кандидат наук | доктор наук |
| Размеры коэффициентов | 0,10 | 0,20 |

4.8.4.6. **Коэффициент за специфику работы** устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Базовые школы, 10-11-й классы | 0,15 |
| За работу в классах компенсирующего обучения, специальных коррекционных классах для детей с отклонениями в развитии различной направленности | 0,1-0,2 |

4.8.5. Базовая специальная часть заработной платы учителя (БСЧу) рассчитывается по следующей формуле:

БСЧу = Кв + Кпрочие, где

Кв - компенсационные выплаты,

Кпрочие - доплата за классное руководство, руководство методическим объединением и другие выплаты, гарантированные действующим законодательством (доплаты устанавливаются локальными актами организации в абсолютных размерах или процентах к базовой основной части заработной платы).

**5. Заработная плата педагогических работников организации,**

**кроме работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)**

5.1. Заработная плата педагогических работников организации, кроме работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из базовой и стимулирующей частей.

5.2. Базовая часть заработной платы (БЧ) определяется по формуле:

БЧ = ДО x (1 + Кст + Ку + Кн + Кк) + Кв+ Кпрочие, где

ДО - должностной оклад,

Кст - коэффициент за педагогический стаж,

Ку - коэффициент за ученую степень,

Кн - коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации),

Кк - коэффициент, учитывающий квалификационную категорию,

Кв - компенсационные выплаты,

Кпрочие - выплаты, гарантированные действующим законодательством, руководство методическим объединением (устанавливаются локальными актами организации в абсолютных размерах или процентах к базовой основной части заработной платы).

5.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый | 3700 |
| 2 квалификационный уровень | концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь, инструктор-методист | 3900 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель, мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель | 4300 |
| 4 квалификационный уровень | старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (для штатных должностей), логопед, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, тьютор  | 4700 |

5.4. Повышающие коэффициенты к должностным окладам, устанавливаемые педагогическим работникам:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды повышающих коэффициентов к должностным окладам | Размеры коэффициентов |
| за педагогический стаж до 3 лет (кроме лиц, относящихся к молодым специалистам) | 0,05 |
| за педагогический стаж до 3 лет (для лиц, относящихся к молодым специалистам\*) | 0,20 |
| за педагогический стаж от 3 до 8 лет | 0,10 |
| за педагогический стаж от 8 до 14 лет | 0,15 |
| за педагогический стаж от 14 до 20 лет | 0,20 |
| за педагогический стаж более 20 лет | 0,25 |
| за ученую степень доктора наук (по профилю (направлению) работы) | 0,20 |
| за ученую степень кандидата наук (по профилю (направлению) работы) | 0,10 |
| за наличие государственной награды за работу в сфере образования | 0,10 |
| за наличие отраслевой награды, за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации | 0,05 |
| за II квалификационную категорию (или соответствие занимаемой должности) | 0,10 |
| за I квалификационную категорию | 0,20 |
| за высшую квалификационную категорию | 0,30 |

Примечание:

\* Молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 30 лет, впервые поступающий на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения).

5.5. Установить руководителям районных педагогических формирований (районные проблемные группы, методические объединения и др.) фиксированную сумму оплаты труда в размере 700 рублей.

**6. Заработная плата руководителей организации**

6.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Суммарный размер ежемесячных выплат руководителю образовательной организации с учетом внутреннего совместительства не должен превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников соответствующей образовательной организации.

Суммарный размер ежемесячных выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации с учетом внутреннего совместительства не должен превышать двухкратный размер среднемесячной заработной платы работников соответствующей образовательной организации.

6.2. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в фиксированном размере с учетом типа образовательной организации, продолжительности предоставления услуги и численности получателей услуги согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании руководителей образовательных организаций Березовского муниципального района, утвержденному приказом учредителя.

6.3. Должностной оклад заместителя руководителя, устанавливается руководителем организации в размере 50-60% должностного оклада руководителя на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Заместитель руководителя | Образование |
| Среднее-специальное | Высшее |
| - по вопросам, связанным с основной деятельностью  | 55% | 60% |
| - по вопросам, не связанным с основной деятельностью  | 50% | 55% |

6.4. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере 60% должностного оклада руководителя организации.

6.5. Заработная плата руководителей структурных подразделений организации.

6.5.1. Размеры должностных окладов руководителей функционально обособленных структурных подразделений организации (согласно уставу организации), имеющих первый квалификационный уровень, составляют 40-45% должностного оклада руководителя организации.

Должности: заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором, центром, учебно-консультационным пунктом, учебной мастерской, кабинетом, лабораторией и другими структурными подразделениями, реализующими основную и дополнительную образовательную программу (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню).

6.5.2. Размеры должностных окладов руководителей территориально обособленных структурных подразделений (согласно уставу организации), имеющих второй квалификационный уровень, составляют 45-50% должностного оклада руководителя организации.

Должности: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основную и дополнительную образовательную программу, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, центра, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений.

6.6. Предельный объем педагогической работы, который может выполняться в основное рабочее время в той же организации руководителем организации, а также заместителем руководителя, не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели для соответствующей должности. При отсутствии финансовой и (или) технической возможности, по согласованию с учредителем, предельный объем педагогической работы, выполняемый руководителем, а также заместителем руководителя организации, может быть увеличен.

**7. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала**

**организации**

7.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

7.2. Базовая часть заработной платы учебно-вспомогательного персонала (БЧ) определяется по формуле:

БЧ = ДО \* (1+Кст) + Кв, где

ДО - должностной оклад,

Кст - коэффициент за педагогический стаж или стаж по профилю,

Кв - компенсационные выплаты.

7.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников **первого уровня**: |
| 1 квалификационный уровень | помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый | 3700 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников **второго уровня**: |
| 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму, младший воспитатель  | 3900 |
| 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму | 4200 |

7.4. Повышающие коэффициенты к должностным окладам за педагогический стаж или стаж по профилю, устанавливаемые работникам учебно-вспомогательного персонала:

|  |  |
| --- | --- |
| Повышающие коэффициенты к должностным окладам | Размеры коэффициентов |
| За стаж до 3 лет | 0,05 |
| За стаж от 3 до 8 лет | 0,10 |
| За стаж от 8 до 14 лет | 0,15 |
| За стаж от 14 до 20 лет | 0,20 |
| За стаж более 20 лет | 0,25 |

**8. Заработная плата административного персонала организации**

8.1. Заработная плата административного персонала организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

8.2. Базовая часть заработной платы административного персонала (БЧ) определяется по формуле:

БЧ = ДО + Кв, где

ДО - должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты.

8.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности, профессии | Должностной оклад, руб. |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня |
| первый  | секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь, кассир, комендант, машинистка, табельщик  | 4300 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня |
| второй  | заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством | 5100 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня |
| первый  | бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт | 5700 |
| Уровень квалификации | Наименование должности, профессии в соответствии с профессиональными стандартами | Должностной оклад, руб. |
| 5 | Работник контрактной службы | 5700 |
| 6 | Работник контрактной службы | 7500 |
| 7 | Руководитель контрактной службы, контрактный управляющий | 9800 |

**9. Заработная плата рабочих организации**

9.1. Заработная плата рабочих организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

9.2. Базовая часть заработной платы рабочих (БЧ) определяется по формуле:

БЧ = ДО + Кв, где

ДО - должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты.

9.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| 2 | 3 | 4 |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня |
| 1-й квалификационныйуровень  | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих; буфетчик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; мойщик посуды; няня; оператор котельной; парикмахер; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; садовник; слесарь-сантехник; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-ремонтник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; сторож (вахтер); тракторист; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; прачка | 2500 |
| 2-й квалификационныйуровень  | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)  | 2600 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня |
| 1-й квалификационныйуровень  | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; лаборант, костюмер | 2800 |
| 2-й квалификационныйуровень  | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих  | 3400 |
| 3-й квалификационныйуровень  | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих  | 3700 |
| 4-й квалификационныйуровень  | Профессии рабочих, предусмотренных 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы <\*>[[1]](#footnote-1)  | 5260 |

**10. Компенсационные выплаты**

10.1. В организациях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

10.1.1. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

10.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей).

10.1.3. Доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы.

10.1.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

10.1.5. Доплата за работу в ночное время.

10.1.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

10.1.7. Оплата за сверхурочную работу.

10.1.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

10.1.9. Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

10.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и в соответствии с результатами аттестации рабочих мест.

10.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Размеры компенсационных выплат (кроме выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, которая начисляется на всю заработную плату) определяются в абсолютных размерах или в процентах к заработной плате, рассчитанной на основе ученико-часа для учителей, от должностного оклада для других работников организации.

**11. Стимулирующие выплаты**

11.1. Работникам организации (кроме руководителя организации) устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и результативность работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы и иные выплаты стимулирующего характера.

11.2. Стимулирующие выплаты руководителю организации определяются Положением об оплате труда и стимулировании руководителей образовательных организаций Березовского муниципального района, утвержденным приказом учредителя, остальным работникам - локальными актами организации.

11.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Экономия фонда базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников.

11.4. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

11.5. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием общественного органа управления, профсоюзной организации и других представительных органов работников. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат основываются на критериях и показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом организации.

**12. Другие вопросы оплаты труда**

12.1. За счет экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников организации могут устанавливаться иные выплаты.

12.2. Иные выплаты - это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

12.3. Порядок установления, размеры и условия осуществления иных выплат определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Единовременная материальная помощь оказывается в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим причинам на основании письменного заявления работника организации.

12.5. При осуществлении организации деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю организации может устанавливаться вознаграждение. Вознаграждение устанавливается учредителем в трудовом договоре в размере 5% от дохода, полученного от осуществления этой деятельности, в пределах средств, направленных на оплату труда.

1. <\*> Должностной оклад, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретному рабочему должностного оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», решается руководителем организации с представительным органом работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда рабочих бюджетных организаций. [↑](#footnote-ref-1)