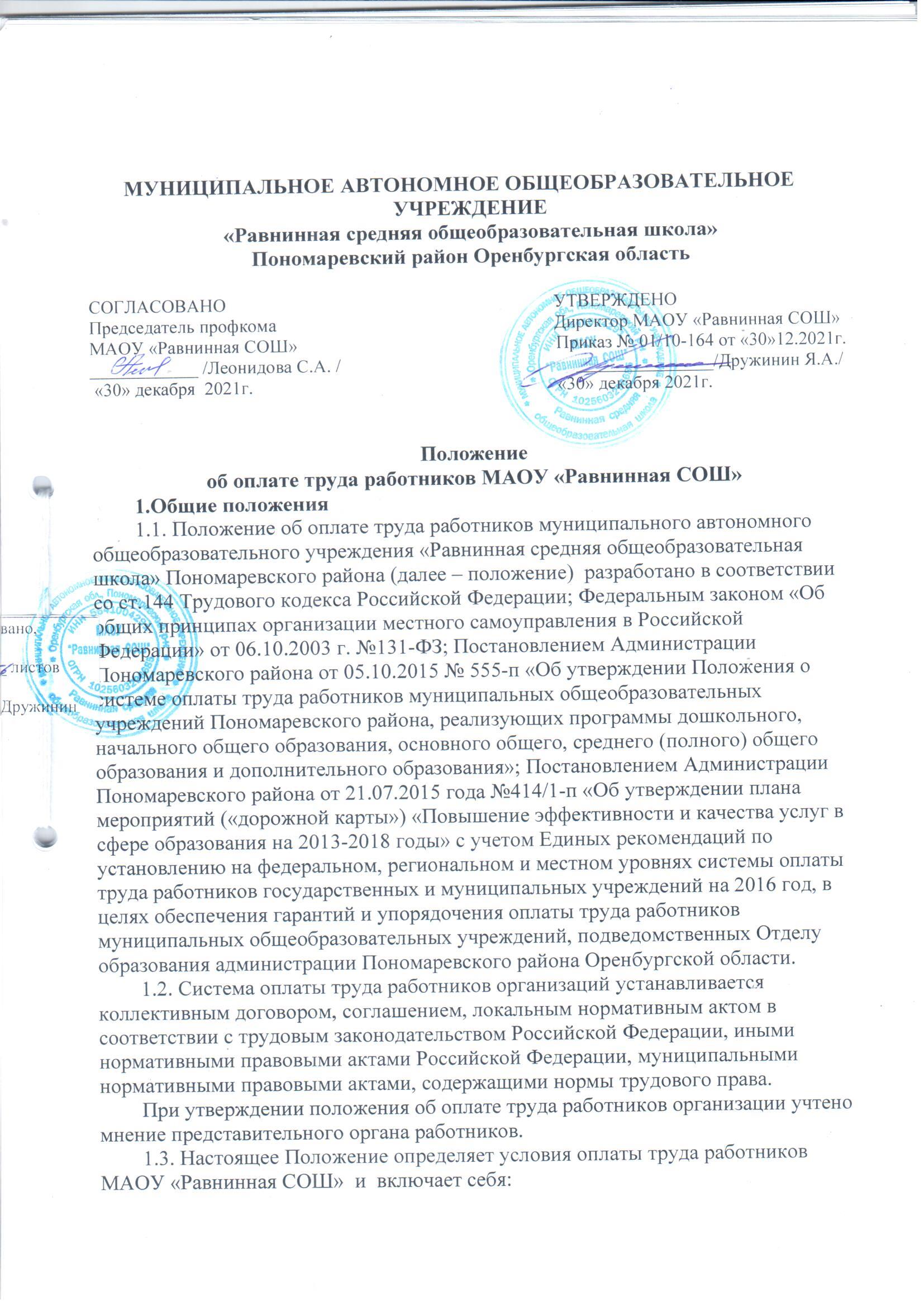
****

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее – ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации и не могут быть установлены ниже предусмотренных Примерным положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.6. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

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

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных

услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда, размеров субсидий организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников организаций определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных в местном бюджете на очередной финансовый год.

1.12. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников организаций, без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 50 процентов.

1.13. 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 педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, 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 присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации 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.

1.14. Штатное расписание организации утверждается приказом руководителя организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом организации по согласованию с отделом образования Администрации Пономаревского района вносятся изменения.

1.15. Руководитель организации несет ответственность за превышение расходов на оплату труда работников сверх размера средств, предусмотренных на оплату труда.

1.16. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих

выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда, размеров субсидий организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель образовательной организации.

2.2. Штатное расписание организации утверждается приказом руководителя организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом организации по согласованию с Отделом образования администрации Пономаревского района вносятся изменения.

2.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на стимулирующие выплаты, а также на оказание материальной помощи работникам образовательных организаций в соответствии с локальными нормативными актами этих учреждений по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

2.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательной организации.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю образовательной организации из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются Отделом образования администрации Пономаревского района.

**3. Структура фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств местного бюджета в целях доведения заработной платы работников образовательной организации до уровня MPOT.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

3.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5. Объем средств местного бюджета в целях доведения заработной платы работников образовательных организаций до уровня MPOT определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательной организации.

**4. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера**

* 1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Пономаревского района от 30.08.2016 г. № 337-п «О введении изменений в Постановление главы администрации Пономаревского района от 09.12.2008 года №551-п «О введении систем оплаты труда работников органов муниципальной власти Пономаревского района и муниципальных учреждений Пономаревского района».
  2. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются Отделом образования администрации Пономаревского района.

4.3. Размер должностного оклада руководителя организации определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации.

4.3.1. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников организации, кроме заработной платы руководителя этой организации, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей.

4.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), в размере, не превышающем 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждений.

4.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10 — 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

Конкретные размеры должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя организации.

4.5. Размер должностного оклада руководителя подразделения Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» устанавливается в размере 0,75 от оклада заместителя руководителя образовательной организации.

4.5.Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, муниципальными правовыми актами Пономаревского района.

4.6. Приказом Отдела образования администрации Пономаревского района руководителю организации может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;

- за ученую степень по профилю.

4.6.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю организации, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в организациях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

- за выслугу лет

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «при выслуге лет от 1 года до 3лет» | «при выслуге лет от 3лет до 5 лет» | «при выслуге свыше 5 лет» |
| **10%** | **20%** | **30%** |

- наличие звания по профилю образовательной организации:

«Заслуженный» - **20%**.

4.7. Дополнительно приказом Отдела образования администрации Пономаревского района руководителю организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности организации, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах финансового обеспечения выполнения муниципального задания.

4.7.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителей организации осуществляется в зависимости от количественных показателей организации: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах, в соответствии с таблицей.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия расчета | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в организациях (школы, детские сады) | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | **0,3** |
| 2. | Количество обучающихся в организациях дополнительного образования | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | **0,1** |
| 3. | Количество педагогических работников в организации | за каждого работника, имеющего:  первую квалификационную категорию-  высшую квалификационную категорию- | **0,5**  **1** |
| 4. | Наличие при образовательной организации филиалов, интернатов с количеством обучающихся (проживающих) | за каждое указанное структурное подразделение  до 20 чел.-  от 20 до 50 чел.-  от 50 до 100 чел.-  свыше 100 чел.- | **10**  **20**  **30**  **до 50** |

Образовательные организации относятся к 1, 2, 3 и 4 группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Тип образовательных организаций | Группа по оплате труда, к которой относится ОО по количеству баллов | | | |
| 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| 1. | Организации дополнительного образования | свыше 1000 | от 1000 до 500 | от 500 до 250 | менее 250 |
| 2. | Общеобразовательные и образовательные организации (школы, детские сады) | свыше 100 | от 100 до 50 | от 50 до 25 | менее 25 |
| 3. | Размер повышающего коэффициента | 35% | 25% | 15% | 10% |

4.7.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя организации принимает Отдел образования администрации Пономаревского района, с учетом результатов деятельности организации, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы муниципальных организаций и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом Отдела образования администрации Пономаревского района в зависимости от типа (вида, профиля) организации. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности руководителей оценивается в баллах.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю организации определяется в соответствии с процентом исполнения показателей:

при исполнении показателей от 100 до 96 баллов – 50%

при исполнении показателей от 95 до 91 баллов – 30%

при исполнении показателей от 90 до 86 баллов – 20%

при исполнении показателей не менее 85 баллов – 10%

При не исполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю организации не устанавливается.

4.8. Приказом руководителя организации работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;

- за ученую степень по профилю;

4.8.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам организации, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности, в организациях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «при выслуге лет от 1 года до 3лет» | «при выслуге лет от 3лет до 5 лет» | «при выслуге свыше 5 лет» |
| **10%** | **20%** | **30%** |

- наличие звания по профилю образовательной организации:

«Заслуженный» - **20%**;

4.9. Дополнительно приказом руководителя организации работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности организации, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.10. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.11. На основании приказа Отдела образования администрации Пономаревского района руководителю организации может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

4.11.1. Единовременное премирование руководителя организации производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации по следующим основным показателям:

результативность выполнения муниципальной услуги в соответствии с условиями муниципального задания за текущий период (квартал) не менее 100%;

выполнения дополнительных поручений Отдела образования администрации Пономаревского района;

выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Отделом образования администрации Пономаревского района;

отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;

отсутствие замечаний Отдела образования администрации Пономаревского района в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;

финансовая и имущественная деятельность учреждений (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по заработной плате).

Дополнительно руководители могут быть премированы к профессиональному празднику и нерабочим праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, за счет всех источников финансирования.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания руководителя организации премия может быть снижена или отменена.

4.11.2. Материальная помощь руководителю образовательной организации выплачивается один раз в календарном году по заявлению руководителя образовательной организации при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада. В отдельных случаях допускается оказание материальной помощи руководителю образовательной организации по его заявлению до срока наступления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дополнительно в индивидуальном порядке руководителю образовательной организации может быть оказана материальная помощь в размере, не превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));

утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа Отдела образования администрации Пономаревского района за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.12. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

**5. Порядок и условия оплаты труда работников**

**учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников**

5.1. Фиксированные размеры окладов педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

**Размеры окладов**  **по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп «Должностей педагогических работников» по типу (профилю) учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности,  отнесенные к квалификационным уровням | Установленный оклад, рублей |
| **Общеобразовательные организации** | | |
| 1 уровень | Старший вожатый | **8780,0** |
| 2 уровень | Учитель (до 100 уч-ся) | **8780,0** |
| 3 уровень | Воспитатель | **9410,0** |

5.1.1. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601).

5.1.2. Оплата труда тренеров–преподавателей дополнительного образования производится в соответствии с методическими рекомендациями по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации, утвержденными письмом Федерального агентства по физической культуре и спорту от 12.12.2006 № СК-02-10/36855, исходя из фиксированных размеров окладов, установленных настоящим Примерным положением.

5.2. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала и руководителям структурных подразделений выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к окладу

- за ученую степень по профилю;

- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

5.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам организации учебно-вспомогательного персонала и руководителям структурных подразделений устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования.

**Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:**

|  |  |
| --- | --- |
| при выслуге лет от 1 года до 5 лет | при выслуге свыше 5 лет |
| 5% | 10% |

5.2.2.Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам организации устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

**Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы | | среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы | |
| - более 20 лет | **15%** | - более 20 лет | **10%** |
| - от 10 до 20 лет | **10%** | - от 10 до 20 лет | **7%** |
| - от 0 до 10 лет | **5%** | - от 0 до 10 лет | **3%** |

5.2.3.Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

**Рекомендуемые размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:**

|  |  |
| --- | --- |
| при наличии высшей квалификационной категории | при наличии первой  квалификационной категории |
| **25%** | **15%** |

5.2.4. Дополнительно, по решению руководителя организации, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин), либо присвоено почетное звание «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник» и иные почетные звания.

**Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| звание | | | |
| «доктор наук» | «кандидат наук» | «заслуженный» | «народный» |
| **40%** | **20%** | **20%** | **20%** |

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу педагогических работников устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, за качество и результативность выполняемой работы, повышение эффективности труда, успехи в организации образовательного процесса, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации, персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

5.3.1. Размер повышающего коэффициента к окладу педагогических работников устанавливается в пределах от 0,01 до 1,0, с согласованием отдела образования.

5.3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу учебно-вспомогательного персонала устанавливается за качество и результативность выполняемой работы, повышение эффективности труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

5.3.3. Размер повышающего коэффициента к окладу учебно-вспомогательного персонала устанавливается в пределах от 0,01 до 1,0.

5.4. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

5.6. Учителям 1-4 классов общеобразовательных организаций, ведущим занятия в одном класс-комплекте с численностью 10 и более человек, оклад устанавливается в размере 1,5 ставки.

5.7. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистам предприятий и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, муниципальных казенных учреждений в сфере образования), привлекаемых для педагогической работы в организации.

5.7.1. Оплата производится на основании приказа руководителя организации.

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

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

5.8. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.9. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится в размере 15% с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.10. С учетом условий труда педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и работникам учебно-вспомогательного персонала организации, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9, 10 соответственно Положения.

**6. Порядок и условия оплаты труда работников организации, занимающих должности служащих**

6.1. Фиксированные размеры окладов работников организации, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе 2 Примерного положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности,  отнесенные к квалификационным уровням | Установленный оклад, рублей |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | |
| 1 уровень | Лаборант; | **4805,0** |
| 2 уровень | Заведующий хозяйством.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» \*. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория\*\* | **4917,0** |

\* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему

исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

6.2. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам организации, занимающим должности служащих, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, персональный повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам организации, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

**Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:**

|  |  |
| --- | --- |
| при выслуге лет от 1 лет до 5 лет | при выслуге лет свыше 5 лет |
| **5%** | **10%** |

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

6.3.1. Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах от 0,01 до 1,0.

6.4. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

6.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится в размере 15% с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.7. С учетом условий труда работникам организации, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9, 10 соответственно Положения.

**7. Порядок и условия оплаты труда работников организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих**

7.1. Фиксированные размеры окладов рабочих организации устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

**Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Должности,  отнесенные к квалификационным уровням | Установленный оклад, рублей |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | | |
| 1 уровень | 1 | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; сторож (вахтѐр), уборщик служебных помещений, повар; рабочий по текущему ремонту, оператор (всех наименований), | **4246,0** |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочихвторого уровня»** | | | |
| 1 уровень | 4 | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, помощник повара, оператор (всех наименований), | **4246,0** |
|  | 5 | **4246,0** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2 уровень | 6 | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, оператор (всех наименований) | **4368,0** |
| 7 | | **4472,0** | |
| 3 уровень | 8 | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар; оператор (всех наименований) | **4917,0** |
| 4 уровень | 9 | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы); водитель автобуса | **5229,0** |

7.2. Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление рабочим организации выплат стимулирующего характера: персональный повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, за качество и результативность выполняемой работы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах от 0,01 до 1,0, водитель автобуса от 0,01 до 2.

7.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года

7.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится в размере 15% с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.6. С учетом условий труда рабочим организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9, 10 соответственно Положения.

**8. Порядок и условия оплаты труда библиотечных и других работников организаций, не относящихся к работникам образования**

8.1. Фиксированные размеры окладов библиотечных и других работников организации, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры и искусства**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности,  отнесенные к квалификационным уровням | Установленный оклад, рублей |
| **ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»** | | |
| Среднее звено | Аккомпаниатор | **4900,0** |
| Ведущее звено | Библиотекарь, художник-оформитель | **5304,0** |
| Руководящий состав | Заведующий библиотекой | **5300,0** |

8.2. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам организации выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, персональный повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

8.2.1 Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет  
устанавливаются библиотечными другим работникам организации не относящихся к работникам образования от общего количества лет, проработанных в данной должности.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за выслугу лет:

|  |  |
| --- | --- |
| при выслуге лет от 1 лет до 5 лет | при выслуге лет свыше 5 лет |
| **5%** | **10%** |

8.2.2 Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам, занимающим должности библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, с учетом уровня профессиональной подготовки, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, за качество и результативность выполняемой работы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах от 0,01 до 1.

8.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8.4.Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

8.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится в размере 15 % с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

8.6. С учетом условий труда библиотечным и другим работникам организации не относящихся к работникам образования устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9, 10 соответственно Положения.

**9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

**(кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера)**

9.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера.

9.2. Работникам организаций могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

9.3. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных организациях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

9.3.1 Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Специфика работы, виды выплат | Значение |
| 1 | - педагогическим работникам за работу в сельской местности | **5%** |
| 2 | - учитель-дефектолог | **20%** |

9.3.2. Доплата за проверку тетрадей к должностному окладу, в зависимости от объема учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Виды работ | Значение |
| 1 | - учителям начальных классов, независимо от объема учебной нагрузки | **10%** |
| 2 | - учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе | **15%** |
| 3 | - учителям, преподавателям по математике, иностранному языку | **10%** |
| 4 | - в классах общеобразовательных школ, с числом обучающихся менее 15 человек оплата от соответствующих доплат (данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы) | **50% (**от основного значения**)** |

9.3.3. Учителям 1 - 4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада без учета повышения по другим основаниям.

9.4. Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам организации, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

9.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации 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.

9.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается  
работнику организации 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. Руководителю структурного подразделения 10-30%, учителю 10-20% от суммы должностного оклада.

9.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации 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.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

9.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время не ниже 20% должностного оклада в соответствии со статьей 154Трудового кодекса Российской Федерации.

9.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни  
производится работникам организации, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

9.11. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 (Пять тысяч) рублей 00копеек (далее - денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

9.12. При введении выплаты денежного вознаграждения из федерального бюджета не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров набавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам из региональных (муниципальных) бюджетов. В том числе не должно допускаться уменьшение денежного вознаграждения в малокомплектных сельских общеобразовательных организациях, в каждом классе которых может обучаться менее 10 обучающихся, а также объединение двух и более классов с малой наполняемостью (за исключением 1-4 классов в класс-комплект) с целью установления одной выплаты денежного вознаграждения как за один класс.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное время в календарном месяце.

Денежное вознаграждение учитывается при начислении среднего заработка для оплаты отпускных.

Если осуществление функций классного руководителя возложено на педагогического работника, например с 15 числа, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

9.13. При отсутствии педагогического работника, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования работодатели сохраняют за работником среднюю заработную плату, в связи с чем может отсутствовать возможность для установления замещающему работнику соответствующих выплат.

9.14. Если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата, в составе которой за дни фактической работы будет учтено денежное вознаграждение, а за дни нетрудоспособности – пособие по временной нетрудоспособности.

9.15 . При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может быть также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

**10. Условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера)**

10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

10.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

по итогам работы в виде премиальных выплат.

10.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность — размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

6) предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

10.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

10.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, заподготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственного учреждения, трудовым договором.

10.7. Для педагогических работников образовательных организаций к окладу (должностному окладу) устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Виды работ | Значение |
| 1 | 2 | **3** |
| 1 | - за заведование аттестованными учебными кабинетами педагогическим работникам общеобразовательных организаций:  в основных общеобразовательных организациях оплате подлежат 3 кабинета;  в средних общеобразовательных организациях с численностью, менее 100 обучающихся, оплате подлежат 10 кабинетов;  в средних общеобразовательных организациях оплате подлежат до 15 кабинетов | **7%** |
| 2 | - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)  основная общеобразовательная организация  средняя общеобразовательная организация  **Доплата производится только в период выполнения сельскохозяйственных работ обучающимися на этих участках (с апреля по октябрь)**, а при наличии в общеобразовательных организациях теплиц - в течение всего года. | **10%**  **15%** |
| 3 | - за исполнение обязанностей мастера учебных простых мастерских учителям:  до 10 классов-комплектов  от 10 и более классов-комплектов | **10%**  **15%** |
| 4 | - за исполнение обязанностей мастера учебных комбинированных мастерских учителям  до 10 классов-комплектов  10-20 классов-комплектов  21-29 классов-комплектов  30 и более классов-комплектов | **15%**  **20%**  **25%**  **30%** |
| 5 | - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных организациях с количеством классов-комплектов:  от 10 до 19классов-комплектов  от 20 до 29 классов-комплектов  более 30 классов-комплектов | **до 20%**  **до 50%**  **до 100%** |
| 6 | - за проведение внеклассной кружковой работы педагогическим работникам в общеобразовательных организациях с количеством классов-комплектов:  до 5 -0,25 ставки (4,5 часа)  от 5 до 10 – 0,5 ставки (9 часов)  от 10 до 19 – 1 ставка (18 часов)  от 20 и более – 1,5 ставка (27 часов) |  |
| 7 | - за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате секретаря и делопроизводителя) педагогическим и другим работникам в общеобразовательных организациях с количеством классов-комплектов:  от 5 до 9 классов-комплектов  от 10 до 13 классов-комплектов | **10%**  **15%** |
| 8 | - за работу с учебным фондом библиотек работникам при количестве учебников:  от 200 до 800 экземпляров  от 801 до 2000 экземпляров  от 2001 до 3500 экземпляров  от 3501 и более | **3%**  **8%**  **13%**  **18%** |
| 9 | - за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций:  1-4 классы  5-11 классы.  В классах общеобразовательных организаций с числом обучающихся менее 15 человек оплата производится в размере 50% от соответствующих доплат. | **10%**  **20%** |

- за классное руководство в общеобразовательных организациях в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости классов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Условия выплаты денежного вознаграждения  за классное руководство | Размер в месяц |
| 1 | в общеобразовательных организациях  предельной наполняемостью:  с численностью - 14 учащихся  с численностью - менее 14 учащихся | **1 000,0 руб.**  **из расчета**  **71,43 руб. на одного обучающегося** |

Размер выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам устанавливается на основании приказа руководителя организации и наполняемости класса на начало учебного года.

Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда работников организации, сформированного из всех источников.

10.8. В целях социальной защищенности работников организаций, и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников:

- при награждении Почетной грамотой Отдела образования Администрации Пономаревского района;

- при награждении Благодарственным письмом Отдела образования Администрации Пономаревского района;

- при награждении Почетной грамотой муниципального образования Пономаревский район;

- при награждении Благодарственным письмом муниципального образования Пономаревский район;

- в связи с празднованием Дня учителя.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнением выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников организации.

10.9. Работодатель образовательной организации вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

10.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

10.11. Стимулирующие выплаты работникам государственных учреждений не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

**11.Другие вопросы оплаты труда.**

11.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.