

АДМИНИСТРАЦИЯ НИКОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 15.10.2012г.

№ 1190

г.Никольск

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Никольского муниципального района

В соответствии с [решением](#) Представительного Собрания Никольского муниципального района Вологодской области от 26.11.2008 N 89 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета" (с последующими изменениями и дополнениями) постановляю:

1. Утвердить [Положение](#) об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Никольского муниципального района (прилагается).

2. Установление в муниципальных образовательных учреждениях района, финансируемых из районного бюджета, системы оплаты труда в соответствии с [Положением](#), утвержденным настоящим постановлением, производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на эти цели и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности.

3. 4. Признать утратившими силу со дня вступления в силу настоящего постановления:

- [постановление](#) Администрации Никольского муниципального района от 09.06.2009 N 13 " Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Никольского муниципального района»;

- постановление Администрации Никольского муниципального района от 16.10.2009 года № 353 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Никольского муниципального района от 09.06.2009 года № 13»;

- постановление Администрации Никольского муниципального района от 17.09.2010 года № 969 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления администрации Никольского муниципального района».

5. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования и распространяет свои действия на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2012 года.

Глава района

В.В.Панов

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением администрации
Никольского муниципального района
от 15.10.2012 года № 1190

Положение

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Никольского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Никольского муниципального района (далее - Положение, Учреждение), финансируемых из областного и районного бюджетов разработано в соответствии с решением Представительного Собрания Никольского муниципального района Вологодской области от 26.11.2008г. № 89 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями) и включает в себя:

- порядок определения должностных окладов работников Учреждений;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок и размеры оплаты труда руководителей Учреждений;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Представительного Собрания Никольского муниципального района Вологодской области от 26.11.2008г. № 89 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями) и настоящим Положением.

2. Порядок определения должностных окладов работников Учреждений

2.1. Работникам Учреждений устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному решением Представительного Собрания Никольского муниципального района Вологодской области от 26.11.2008г. № 89 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников муниципальных образовательных учреждений района, за исключением учителей -1,05;

Размер отраслевого коэффициента для учителей – 1,33.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1-2,5
Должности первого уровня	1-2,8
Должности и профессии второго уровня Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	1-3
Должности третьего уровня	1-1,30
Должности четвертого уровня Должности руководителей структурных подразделений образования Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	1,15-1,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем Учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учетом мнения представительного органа работников.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,15
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,10
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,08
Начальное профессиональное образование	1,05
Среднее (полное) общее образование	1,03
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников;

должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений образования;

должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии.

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию, присвоенную до 01.01.2011 года:

Квалификационная категория:	Размеры коэффициентов (за исключением коэффициентов для должности учитель)	Размеры коэффициентов для должности учитель
высшая категория	1,2	1,6
первая категория	1,1	1,3
вторая категория	1,05	1,15

2.7. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию, установленную после 01.01.2011 года:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов (за исключением коэффициентов для должности учитель)	Размеры коэффициентов для должности учитель
высшая	1,2	1,6
первая	1,1	1,3

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере не более 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с последующими изменениями)).

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.1.2. Доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается педагогическим работникам, непосредственно занятым в данных классах (группах), в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.3. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.

Учителям начальных классов общеобразовательных учреждений всех видов устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада. Основаниями для установления доплаты являются:

владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплекте;

дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.1.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.5. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.6. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в зависимости от нагрузки в размере 25 процентов должностного оклада.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Учреждений устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) в размере 5-20 процентов должностного оклада;

за руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями в размере 5-10 процентов должностного оклада;

за классное руководство в размере 5-20 процентов должностного оклада;

за проверку тетрадей в размере 2-20 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки по предмету;

за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 10-30 процентов должностного оклада;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства в размере 2-10 процентов должностного оклада;

за внеклассную работу по физ.воспитанию от 25 до 100 процентов должностного оклада.

3.4. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета, устанавливается в соответствии с

постановлением Правительства области от 3 февраля 2006 года № 93 «Об утверждении Правил выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений области», типы которых определены в указанном постановлении.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам Учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2, рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки,

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1. и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в Учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы;

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом Учреждения.

4.2.2. Надбавка за категоричность водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

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

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента обучающихся;

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом Учреждения.

4.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

4.3.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук-15 процентов должностного оклада.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал;

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и размеры оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата заместителя руководителя (далее - заместитель), главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Минимальный размер должностного оклада заместителя, главного бухгалтера Учреждения:

	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
заместитель, главный бухгалтер	4000,0

5.3. Должностной оклад заместителя, главного бухгалтера формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Учреждения.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для заместителя, главного бухгалтера Учреждения руководителем Учреждения в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
1 группа	1,2
2 группа	1,1
3 группа	1,05
4 группа	1,0

Порядок установления персонального коэффициента определяется Управлением образования Никольского муниципального района исходя из объемных показателей деятельности Учреждения: численности работников Учреждения, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы Учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждением.

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,15
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,10
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,08
Начальное профессиональное образование	1,05
Среднее (полное) общее образование	1,03
Основное общее образование	1,0

5.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории, присвоенной до 01.01.2011 года

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
высшая категория	1,20
первая категория	1,10
вторая категория	1,05

5.6.1. При подтверждении соответствия занимаемой должности заместителя руководителя устанавливается коэффициент в размере 1,2.

5.7. Коэффициент наполняемости Учреждения

5.7.1. Коэффициент наполняемости учреждения рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi / N),$$

где:

K_n – коэффициент наполняемости учреждения;

Ф – фактическое количество учащихся (воспитанников) в учреждении (по списочному составу);

N – нормативная наполняемость Учреждения,

$$N_{ki} = \sum_i N_{ki} \cdot p_i,$$

где:

N_{ki} – норматив наполняемости i-го класса (группы);

p_i – количество i-х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

5.7.2. Коэффициенты наполняемости Учреждения определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

5.7.3. Коэффициенты наполняемости Учреждения определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.7.4. Коэффициент наполняемости Учреждения не может превышать 1.

5.8. Заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.8.1 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

5.8.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12% должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с последующими изменениями)).

5.8.1.2. Доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

В специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются доплаты в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательном учреждении, имеющем специальные (коррекционные) классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата может устанавливаться одному из заместителей, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одной из специальных (коррекционных) групп не ниже нормативной, в размере 15 процентов должностного оклада.

5.8.1.3. Доплата за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.8.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.9.1. Надбавка за стаж работы.

5.9.1.1. Надбавка за стаж работы заместителям, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

5.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

5.9.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

5.9.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.9.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

5.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.9.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента обучающихся;

отсутствие нарушений действующего законодательства;

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Для заместителей и главного бухгалтера решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

5.9.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

5.9.3.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук-15 процентов должностного оклада.

5.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,

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

активное участие в развитии региональной системы образования,

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Учреждения.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

6.Порядок и размеры оплаты труда руководителей учреждений

6.1. Заработная плата руководителей Учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителей Учреждений определяются Управлением образования.

6.2. Минимальный размер должностного оклада руководителей Учреждений

	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
руководитель	4500,0

6.3. Должностной оклад руководителей Учреждений формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости учреждения.

6.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителей Учреждений Управлением образования района.

Персональный коэффициент определяется исходя из объемных показателей деятельности Учреждения: численность работников Учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы Учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждением, и устанавливается в следующем порядке:

- Управление образования ежегодно создают комиссии, на которых определяются объемные показатели деятельности Учреждений по типам и видам, производится отнесение образовательных Учреждений по группам оплаты труда руководителей, устанавливается персональный коэффициент для руководителей Учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
1 группа	1,35
2 группа	1,20
3 группа	1,05
4 группа	1,0

-решения комиссий оформляются протоколами, которые утверждаются начальником управления образования, заведующим отделом по делам культуры

6.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,15
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,10
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,08
Начальное профессиональное образование	1,05
Среднее (полное) общее образование	1,03
Основное общее образование	1,0

6.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории, присвоенной до 1 января 2011 года:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
высшая категория	1,20
первая категория	1,10
вторая категория	1,05

6.6.1. При подтверждении соответствия занимаемой должности руководителям устанавливается коэффициент 1,2.

6.7. Коэффициент наполняемости учреждения.

6.7.1. Коэффициент наполняемости учреждения рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi / N),$$

где:

K_n – коэффициент наполняемости учреждения;

Φ – фактическое количество учащихся (воспитанников) в учреждении (по списочному составу);

N – нормативная наполняемость учреждения,

$$N_{ki} = \sum_i N_{ki} * p_i,$$

где:

N_{ki} – норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i – количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.7.2. Коэффициенты наполняемости Учреждения определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

6.7.3. Коэффициенты наполняемости Учреждения определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

6.7.4. Коэффициент наполняемости Учреждения не может превышать 1.

6.7.5. Коэффициент наполняемости детских дошкольных Учреждений принимать за единицу.

6.8. Руководителям Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.8.1 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

6.8.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с последующими изменениями)).

6.8.1.2. Доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных Учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

В специальных (коррекционных) образовательных Учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается руководителям учреждений при условии наполняемости хотя бы одного из специальных (коррекционных) классов (групп) не ниже нормативной, в размере 15 процентов должностного оклада.

6.8.1.3. Доплата за работу в образовательных Учреждениях, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплата руководителям Учреждений за руководство общеобразовательным учреждением – районной экспериментальной площадкой

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

6.9. Руководителям Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

6.9.1. Надбавка за стаж работы.

6.9.1.1. Надбавка за стаж работы руководителям Учреждений устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 6.9.1.1. настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

6.9.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.9.1.4. Выплата за стаж работы руководителям Учреждений производится в Учреждении на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников). В состав комиссии входят представители профсоюзного комитета (иного представительного органа работников).

6.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

6.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается Управлением образования в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы.

6.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.9.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается Управлением образования в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента обучающихся;

отсутствие нарушений действующего законодательства;

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

6.9.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям Учреждений устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

6.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал;

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) районного или регионального уровней;

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Учреждения.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования района.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

6.10. Руководителям Учреждений по решению Управления образования района на основании письменного заявления может быть выплачена материальная помощь в исключительных случаях: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных

случаях за счет экономии фонда оплаты труда, а также может быть выплачено единовременное вознаграждение.

6.11. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ определяются исходя из критериев, определенных настоящим Положением, и устанавливаются в следующем порядке:

- Управление образования района ежегодно создают комиссии, на которых определяются размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ для руководителей Учреждений в пределах фонда оплаты труда;
- решения комиссий Управления образования оформляются протоколами, которые утверждаются начальником управления образования.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, в размере до 65 процентов годового фонда по должностным окладам;
- г) выплат за стаж работы. Сумма выплат за стаж работы определяется в соответствии с пунктом 4.1. настоящего Положения.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется за счет ассигнований из районного бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.3. Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется Управлением образования.

7.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам Учреждения – по решению руководителя Учреждения, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника;

руководителю Учреждения – по решению Управления образования на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
Никольского муниципального района

**Наполняемость классов (групп) образовательных учреждений, применяемая для расчета
коэффициента наполняемости учреждения**

Виды образовательных учреждений, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные школы	
общеобразовательные классы: город	25
село 1-4 классы	7
село 5-9 классы	10
село 10-11 классы	14
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных учреждений	12
Учреждения дополнительного образования детей	10
Специальные (коррекционные) учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального образования и классы специальных (коррекционных) образовательных учреждений	5-12 <*>

<*> Согласно Типовому [положению](#) о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 12 марта 1997 года N 288 (с последующими изменениями и дополнениями).

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№ п/п	Профессиональная группа, квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый коэффициент
1.	Профессии первого уровня*		1-2,5
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель транспортно-уборочной машины; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); подсобный рабочий кухни; рабочий по обслуживанию зданий; уборщик служебных помещений	1-2
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2,5
2.	Должности первого уровня		1-2,8
		Помощник воспитателя; секретарь учебной части Младшая медицинская сестра	2,8
	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	1-2,8
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1-2,8
3.	Профессии второго уровня*		1-3
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; кочегар; повар; электромонтер	1-2,5
	2	Наименования профессий рабочих, по	2,5-2,7

	квалификационн ый уровень	которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	3 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2,7
	4 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	2,7-3
4.	Должности второго уровня		1-3
	1 квалификац. уровень	младший воспитатель; инспектор по кадрам; лаборант;	1-1,5
	2 квалификационн ый уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму Заведующий складом; 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	1,5-2,5
	3 квалификационн ый уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	2,5-3
5.	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала		1-1,8
	1 квалификационн ый уровень	инструктор по лечебной физкультуре	1-1,8
	2 квалификационн ый уровень	медицинская сестра;	1-1,8
	3 квалификационн ый уровень	фельдшер	1-1,8

	4 квалификационн ый уровень	старшая медицинская сестра	1-1,8
6	Должности третьего уровня		1-1,3
	1 квалификационн ый уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности ; юрисконсульт	1-1,3
	2 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1-1,3
	3 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1-1,3
	4 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1-1,3
	5 квалификационн ый уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; Заместитель главного бухгалтера	1-1,3
7.	Должности педагогических работников		
		Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор- методист; старший тренер-преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) <*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования	
8.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
		Библиотекарь	
9.	Должности четвертого уровня		1,15-1,9

	1 квалификационн ый уровень	Начальник отдела материально- технического снабжения; начальник планово-экономического отдела;	1,15-1,9
10.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		1,15-1,9
		Заведующий отделом (сектором) библиотеки;	1,15-1,9