

Утверждаю

Директор



/Казиев К. З./

Рассмотрено на педсовете

протокол №1 от «30» Августа 2016 г.

## **Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Ургинская СОШ» Хивского района Республики Дагестан.**

### **1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда в общеобразовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (далее – ОО).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан на основе правовых актов: - Трудового кодекса Российской Федерации;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3. Формирование системы оплаты труда работников муниципальных учреждений осуществляется с учетом следующих условий:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Дагестан, содержащих нормы трудового права и настоящим Положением;
- порядка аттестации работников ОО, устанавливаемого в соответствии с законодательством Республики Дагестан;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

1.4. Заработная плата работников ОО (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждений в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.9. Заработная плата работника образовательного учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.10. Фонд оплаты труда работников ОО формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников ОО, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников ОО в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления; - условия оплаты труда руководителей ОО.

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников ОО устанавливаются руководителем ОО на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам ОО устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.5. Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.6. Размер оплаты труда работников ОО определяется путем суммирования должностного оклада (ставки) и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.1.7. Работникам ОО с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

2.1.8. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

2.1.9. Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.1.10. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

2.1.11. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения должностного оклада (ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

2.1.12. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении конкретного руководителя ОО принимается руководителем вышестоящего органа.

2.1.13. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

2.1.14. Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к должностному окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных ОО, а также иные выплаты, предусмотримые Трудовым кодексом Российской Федерации.

| Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент специфики                                                    | Размеры коэффициентов |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1                                                                                                                                                                       | 2                     |
| 1. Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа       | 0,25                  |
| 2. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 0,2                   |

2.1.15. В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики (кроме случаев, указанных в пунктах 1 настоящей таблицы).

## **2.2. Порядок и условия оплаты труда учебно-**

### **вспомогательного персонала**

2.2.1. Размеры должностных окладов работников ОО, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала (далее - УВП), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. УВП рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 1 к настоящему Положению);
- за специфику работы в ОО (п.п. 2.1.14. Повышающий коэффициент специфики);
- персональный повышающий коэффициент.

### 2.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.3.1. Размеры должностных окладов работников ОО, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Педагогическим работникам рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности
- за квалификационную категорию;
- за уровень образования;
- за учёную степень или почётное звание;
- за специфику работы в ОО (п.п. 2.1.14. Повышающий коэффициент специфики);
- за стаж педагогической работы;
- персональный повышающий коэффициент.

2.3.3. Размер повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке) педагогических работников по уровню образования, за стаж работы или за квалификационную категорию:

| Наименование коэффициента                                          | Основание для повышения величины должностного оклада (ставки) | Размеры коэффициентов |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Категория: педагогические работники общеобразовательных учреждений |                                                               |                       |
| Коэффициент уровня образования                                     | Высшее профессиональное образование                           | 0,07                  |
|                                                                    | Среднее специальное образование                               | X                     |
| Коэффициент стажа работы                                           | Стаж работы более 15 лет                                      | 0,47                  |
|                                                                    | Стаж работы от 10 до 15 лет                                   | 0,37                  |
|                                                                    | Стаж работы от 5 до 10 лет                                    | 0,27                  |
|                                                                    | Стаж работы от 2 до 5 лет                                     | 0,17                  |
|                                                                    | Стаж работы от 0 до 2 лет                                     | X                     |

|                                                                           |                                     |      |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------|
| Коэффициент за квалификационную категорию                                 | Квалификационная категория:         |      |
|                                                                           | вторая категория                    | 0,67 |
|                                                                           | первая категория                    | 0,77 |
|                                                                           | высшая категория                    | 0,92 |
| Категория: педагогические работники образовательных дошкольных учреждений |                                     |      |
| Коэффициент уровня образования                                            | Высшее профессиональное образование | 0,07 |
|                                                                           | Среднее специальное образование     | X    |
|                                                                           | Стаж работы более 20 лет            | 0,6  |
|                                                                           | Стаж работы более 15 лет до 20 лет  | 0,5  |
|                                                                           | Стаж работы от 10 до 15 лет         | 0,4  |
|                                                                           | Стаж работы от 5 до 10 лет          | 0,3  |
|                                                                           | Стаж работы от 2 до 5 лет           | 0,2  |
|                                                                           | Стаж работы от 1 до 2 лет           | 0,1  |
|                                                                           | Стаж работы до 1 года               | X    |
| Коэффициент за квалификационную категорию                                 | Квалификационная категория:         |      |
|                                                                           | вторая категория                    | 0,67 |
|                                                                           | первая категория                    | 0,77 |
|                                                                           | высшая категория                    | 0,87 |

2.3.4. Порядок зачёта в стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях) <\*>, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах ССС и Российской Федерации приведен в приложении № 8 к настоящему Примерному положению).

<\*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

#### **2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений**

2.4.1. Размеры должностных окладов работников ОО, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. Работникам, занимающих должности руководителей структурных подразделений, рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности
- за специфику работы в ОО (п.п. 2.1.14. Повышающий коэффициент специфики);
- персональный повышающий коэффициент.

## **2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

2.5.1. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Должностные оклады работников приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.5.2. Работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности ;
- за специфику работы в ОО (п.п. 2.1.14. Повышающий коэффициент специфики);
- персональный повышающий коэффициент.

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде;

2.5.3. Порядок выплаты единовременных денежных выплат специалистам и служащим:

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год работникам может производиться единовременная выплата в размере двух должностных окладов и материальной помощи в размере одного должностного оклада.

2.5.4. Для бухгалтеров ОО могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливается в размере от 50 до 130 процентов должностного оклада;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу дифференцированно в зависимости от продолжительности общего стажа работы в следующих размерах:

| при стаже работы     | (процентов) |
|----------------------|-------------|
| от 3 до 8 лет -      | 10          |
| свыше 8 до 13 лет -  | 15          |
| свыше 13 до 18 лет - | 20          |
| свыше 18 до 23 лет - | 25          |

- премирование производится в пределах фонда оплаты труда в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении качества выполняемой работы и уровня ответственности за порученный участок работы. Бухгалтеры, имеющие дисциплинарные взыскания, могут лишаться премиальных выплат;
- ежемесячное денежное поощрение бухгалтеров производится в процентах от должностного оклада в размере до 330 процентов должностного оклада;
- в связи с материальными затруднениями, связанными с необходимостью лечения работника либо членов его семьи, похоронами близких родственников, а также другими личными обстоятельствами, может выплачиваться материальная помощь в размере двух должностных окладов;
- бухгалтерам могут производиться единовременные выплаты в связи с государственными праздничными датами в размере одного должностного оклада;
- за успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, оперативное исполнение поручений и заданий, связанных с функциональной деятельностью, продолжительную успешную трудовую деятельность, а также в связи с юбилеем (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения) работникам могут быть произведены единовременные поощрительные выплаты в размере двух должностных окладов.

## **2.6. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий**

2.6.1. Размеры должностных окладов рабочих профессий устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.6.2. Работникам рабочих профессий рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

## **2.7. Оплата труда медицинских работников**

2.7.1. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, относящихся к медицинским работникам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.7.2. Медицинским работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы в образовательном учреждении (п.п. 2.1.6. Повышающий коэффициент специфики);
- персональный повышающий коэффициент.



## **2.8. Оплата труда работников культуры, искусства и кинематографии**

2.8.1. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занятых в сфере культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.8.2. Работникам культуры, искусства и кинематографии устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности
- за специфику работы в образовательном учреждении (п.п. 2.1.14. Повышающий коэффициент специфики);
- персональный повышающий коэффициент.

## **2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

2.9.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОО устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.9.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

2.9.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя ОО.

2.9.4. Для работников ОО за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за классное руководство педагогическим работникам – считать из расчета 2% за ребенка при условии наполняемости классного коллектива не менее 4-х человек;
- доплата за проверку тетрадей (до 14 чел - 20%, 14 и выше - 30%);
- доплата за заведование учебными кабинетами (до 20%);

- доплата за заведование учебными мастерскими (до 25%); - доплаты за фонд учебников - 20%.

2.9.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и не может превышать 50% должностного оклада по каждому виду выплат.

2.9.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой надбавки. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.9. В ОО каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% .

2.9.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

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

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

2.9.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в

размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим должностной оклад (ставку), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (ставки) за день или час работы) сверх должностного оклада (ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (ставки), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.9.15. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство школьными, межшкольными, районными методическими объединениями учителей, обслуживание компьютеров), определяются ОО в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте либо коллективном договоре (соглашении) ОО.

## **2.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

2.10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников ОО в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам ОО.

2.10.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.10.3. Финансирование стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных источников.

2.10.4. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОО среди населения;
- за качество выполняемых работ: стимулирующую выплату за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать работнику ОО на основе разработанных ОО критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики ОО;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в ОО: стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы и выслугу лет устанавливается работникам ОО. Для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы и выслугу лет в ОО разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.10.5. Выплаты устанавливаются приказом руководителя ОО. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

2.10.6. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников ОО, положением о распределении стимулирующих выплат работникам ОО или положением об оплате труда работников ОО.

2.10.7. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

2.10.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОО;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.10.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя ОО:

- руководителям структурных подразделений ОО и иным работникам, непосредственно подчиненным руководителю;
- руководителям структурных подразделений ОО, подчиненным заместителю руководителя

ОО, по представлению заместителя руководителя ОО;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях, по представлению руководителя структурного подразделения.

2.10.10. Учредитель может устанавливать руководителю муниципального образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях орган местного самоуправления вправе централизовать до 5 % ассигнований, выделяемых из бюджета на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

2.10.11. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются учредителем между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяется учредителем.

### **III. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителя структурного подразделения.**

3.1. Должностной оклад руководителя ОО, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров и руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих ОО.

3.3. Перечень должностей, профессий работников ОО, которые относятся к основному персоналу, утверждается органом местного самоуправления.

3.4. Для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального образовательного учреждения.

3.5. Премирование руководителя осуществляется с учётом результатов деятельности ОО в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ОО.

3.6. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются органом местного самоуправления в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений**

4. 1. Работникам ОО может оказываться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) в порядке, установленном соответствующей ОО.

4.2. Порядок и размеры материальной помощи утверждаются положением об оплате труда работников ОО или иным локальным актом, разрабатываемым и утверждаемым ОО.

4.3. Материальная помощь работникам ОО может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждений, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

4.4. На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные за счет разрешенных видов деятельности.