

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Старосокулакская ООШ» Саракташского района Оренбургской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420 – п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области» и Распоряжением Главы Саракташского района от 3 февраля 2009 № 247-р «О переходе на новую систему оплаты труда органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений» и включает в себя:

- минимальные размеры окладов работников муниципального учреждения «Старосокулакская ООШ» Саракташского района Оренбургской области (далее – учреждения), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), которые определяются путем умножения базового оклада профессиональной группы на коэффициент квалификационного уровня (Приложение 1). Базовые оклады по профессиональным группам утверждаются решением сессии депутатов Районного совета.

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей.

1.2 Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Размер заработной платы работника по основной должности, отработавшего полный месяц в полном объеме, не может быть меньше установленного МРОТ.

1.3. Оплата труда библиотечных и других работников учреждений, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

1.4. Конкретные размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера работников учреждений устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с настоящим положением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации этого учреждения.

1.5. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

II. Формирование фонда оплаты труда

2.1 Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до МОБУ «Старосокулакская ООШ» Саракташским районным отделом образования в соответствии с муниципальными нормативами финансирования, утвержденными решением сессии депутатов Районного совета (Постановлением Главы Саракташского района), поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 1 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности № ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

2.2 Фонд оплаты труда составляет 85 % от норматива.

III. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш – стимулирующая доля ФОТоу.

Объем стимулирующей части оплаты труда доводится до образовательного учреждения исходя из принципа нормативного подушевого финансирования. При этом учредитель имеет право централизовать не более 5% стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения для стимулирования руководителей образовательных учреждений.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпп}, \text{ где:}$$

ФОТуп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

3.3. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня по тарификации;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год;

- экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

- учебный план разрабатывается самостоятельно образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

- в случае изменения фонда оплаты труда ОУ и показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

IV. Условия оплаты труда педагогических работников

4.1. Размеры окладов педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731).

4.1.1. Размеры окладов педагогических работников учреждения отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» считать следующие:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»:	Размер оклада
1	Музыкальный руководитель	13016 рублей
3	Воспитатель	13154 рублей
4	Учитель, педагог-библиотекарь.	13270 рублей

4.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление педагогическим работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу за стаж и образование;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.
- доплата за выслугу лет;

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

4.3. Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы пропорционально нагрузке.

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 5 до 10 лет	7%	- от 5 до 10 лет	5%
- от 0 до 5 лет	3%	- от 0 до 5 лет	1,5%

4.4. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию пропорционально нагрузке.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
20%	10%

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, занимающим педагогические должности в ДДУ, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях ДДУ.

- Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:
- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 0,1;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 10 лет - до 0,3;

4.6. С учетом условий труда педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами XI, XII настоящего Положения.

4.7. Педагогическим работникам учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главами XIII, XIV настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала

5.1. Размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала учреждения считать следующие:

Профессионально-квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к ПКГ «Работники УВП»:	Размер оклада
Работники УВП Второго уровня	1	Младший воспитатель	5910 рублей
	2	Зав.хозяйством. -	6193 рублей

5.2. Учебно–вспомогательному персоналу устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за стаж и образование;

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

5.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж учебно-вспомогательному персоналу устанавливается в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж учебно-вспомогательному персоналу:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы :

более 20 лет – 0,35;

от 10 до 20 лет – 0,3;

от 5 до 10 лет – 0,25;

от 0 до 5 лет – 0,2;

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы :

более 20 лет – 0,3;

от 10 до 20 лет – 0,25;

от 5 до 10 лет – 0,2;

от 0 до 5 лет – 0,15.

Повышающего коэффициента к окладу за стаж не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу учебно-вспомогательному персоналу устанавливается за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию: при наличии высшей квалификационной категории – 0,55;

при наличии первой квалификационной категории – 0,45;

при наличии второй квалификационной категории – 0,25.

5.5. С учетом условий труда работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами XI, XII настоящего Положения.

5.6. Работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главами XIII, XIV настоящего Положения.

VI. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

6.1. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Примерного положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ.

6.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, повышающего коэффициента к окладам за стаж и образование, за выслугу лет.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.4. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами XI, XII настоящего Положения.

6.5. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главами XIII, XIV настоящего Положения.

VII. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

7.1. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих считать следующие:

Профессионально-квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учреждения»:	Размер оклада
--	---------------------------------	--	----------------------

<p>Работники учреждения, по профессиям рабочие</p> <p>Первого уровня</p>	<p>1</p>	<p>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, помощник повара, уборщик служебных помещений, оператор газовой котельной, рабочий по текущему ремонту, сторож, машинист по стирке белья.</p>	<p>5207 рублей</p>
---	----------	---	--------------------

7.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим учреждения повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

- Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

- Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

- Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,20.

- Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

- На момент введения, с 1 апреля 2009 года, нового положения об оплате труда работников учреждения рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству образования.

7.3. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами XI, XII, XIII, XIV настоящего Положения.

7.4. Работникам с суммированным учетом рабочего времени (сторож, сторож-вахтер, оператор газовой котельной, младший воспитатель интерната с ночными сменами) продолжительность учетного периода составляет календарный год.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Утвердить форму расчетного листка в данном формате:

Организация: [Организация]								
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА МЕСЯЦ ГОД								
[ФИО] ([Табельный номер])				К выплате:		[Сумма к выплате]		
Организация: [Организация]				Должность: [Должность]				
Подразделение: [Подразделение]				Оклад (тариф): [размер оклада]				
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:				Удержано:				
Оплата по окладу					НДФЛ			
Районный коэффициент					Профсоюзные взносы			
Стимулирующая выплата					Выплачено:			
Компенсационная выплата					За первую половину			
					месяца (Банк)			
Доплата за классное					Зарплата за месяц (Банк)			
руководство Мес.					Зарплата за месяц (Банк)			
Долг предприятия на начало					0,00	Долг предприятия на конец		0,00
Общий облагаемый доход: [Облагаемый доход за год]								
Вычетов на детей: [Стандартные вычеты]								

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

8.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя устанавливается по текущей тарификации ОУ и в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420 – п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области» и в соответствии с распоряжением Главы Саракташского района от 03.02.2009г.№247р.

8.2. Приказом Районного отдела образования руководителю учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в зависимости от группы оплаты труда, к которой отнесено учреждение.

1 группа – коэффициент до 3,0;

2 группа – коэффициент до 2,5;

3 группа – коэффициент до 2,0;

4 группа – коэффициент до 1,5;

Группа оплаты труда руководителей рассчитывается в соответствии с приложением

2

8.3. Руководителю учреждения могут выплачиваться и другие доплаты:

- за выслугу лет в должности руководителя в данном учреждении:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3;

8.4 Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

8.5 С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами XI, XII, XIV настоящего Положения.

8.6. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет стимулирующего фонда учреждения, но не более 5 процентов.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются приказом отдела образования.

8.7 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главами XIII, XIV настоящего Положения.

IX. Условия оплаты труда руководителя структурного подразделения и его заместителей.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

X. Условия оплаты труда библиотечных и других работников учреждений не относящихся к работникам образования

10.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

10.3. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

10.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения от общего количества лет проработанных в данной должности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

10.5. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами XI, XII настоящего Положения.

10.6. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главами XIII, XIV Положения.

XI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера относятся:

11.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения 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, **но не более 50% от базового оклада** сверх МРОТ.

11.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения 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, **но не более 50% от базового оклада** сверх МРОТ.

11.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения 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, но не более 50% от замещаемой должности. За расширенный объем работы начальнику лагеря (при наличии дополнительных соглашений) – **50% от базового оклада** сверх МРОТ.

11.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время не ниже 35 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.6. 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.

11.7. Заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями) учителям в общеобразовательных школах – **до 10 процентов от должностного оклада;**

11.8 За заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) - **до 25 процентов от должностного оклада;**

11.9 За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских учителям - **до 20 процентов**, при наличии комбинированных мастерских **до 35 процентов;**

11.10 За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию педагогическим работникам **до 15% от должностного оклада за час в неделю;**

11.11 Доплата за классное руководство осуществляется в классах с наполняемостью:

- до 9 человек – 11% от должностного оклада;
- от 10 до 14 человек – 18% от должностного оклада;
- 15 и более человек – 25% от должностного оклада.

11.12 Доплата за проверку тетрадей к должностному окладу:

- учителям начальных классов – **10% от ставки** независимо от объема учебной нагрузки;
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ:
по русскому языку, родному языку и литературе – **15% от нагрузки;**
по математике – **10% от нагрузки;**
по иностранному языку – **10% от нагрузки;**
- в классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере **50%** от соответствующих доплат. При делении классов на подгруппы, если количество учащихся превышает 15 человек

применяется повышающий коэффициент в размере 1,2.

- учителям, ведущим индивидуальные занятия на дому, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

11.13 Доплата за обслуживание вычислительной техники, при отсутствии в штате лаборанта, **5% от базового оклада** за 1 компьютер, но не больше 50%.

11.14 Доплата за организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующей библиотекой, библиотекаря) **до 25% от базового оклада;**

молодым специалистам устанавливается после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности в ОО со

11.15. Установить повышающий коэффициент при наполняемости класса:

- от 19 до 22 уч-ся – 15%;
- от 23 до 26 уч-ся – 10%;
- от 27 и более уч-ся – 25%.

При делении класса на подгруппы, если количество учащихся превышает 15 человек применяется повышающий коэффициент в размере 1,2.

11.16. Доплата неосвобожденному председателю профкома ОУ **4 % от базового оклада.**

11.17. Установить доплату повару до 50% от базового оклада за дополнительный объем работы.

11.18. Установить доплату помощнику повара до 50% от базового оклада за дополнительный объем работы.

11.19. Установить доплату ответственному за охрану труда до 25%.

11.20 Установить доплату за расширение должностных обязанностей до 30 %.

11.21. Оплата по разделам № **XI** «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» и раздел № **XIII** «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» производится сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ).

11.22. Выплаты компенсационного характера, установленные на муниципальном уровне, производятся при наличии фонда оплаты труда образовательного учреждения (организации).

11.23. Установить повышающий коэффициент учителям профильных дисциплин за работу в профильном классе в размере – **15% от базового оклада.**

XII. Другие вопросы оплаты труда

12.1 Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к должностному окладу.

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15 - 20 процентов и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья.

12.3. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд должностной оклад увеличивается на 30 процентов.

12.4. Доплата педагогическим работникам за работу в сельской местности производится в размере 12 процентов от должностного оклада.

12.5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) 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.

12.6. К заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 %.

ХIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

13.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам года.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (организации), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников ОО, в соответствии с показателями (критериями) эффективности деятельности.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного приказом руководителя ОУ

13.2. Отдел образования ежегодно утверждает примерные показатели стимулирования подведомственных учреждений за количество, интенсивность и качество труда (Приложение 3).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения. Конкретный размер каждой надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

13.3 Ежемесячные доплаты за отраслевые награды:

а) Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Благодарность президента РФ» - в размере 20% от должностного оклада постоянно;

б) «Знак отличия Министерства просвещения РФ» (Отличник просвещения), Почетное звание «Почетный работник воспитания и просвещения РФ», «Ветеран сферы воспитания и образования РФ» - в размере 10% от должностного оклада постоянно;

в) Почетная грамота Министерства просвещения РФ, ЦС профсоюза работников образования и науки РФ, нагрудный знак ЦС Профсоюза «За активную работу в профсоюзе», «За социальное партнерство» - в размере 600р. в течение 5 лет;

г) Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области, Правительства Оренбургской области, Благодарность губернатора и законодательного собрания Оренбургской области, Почетная грамота Обкома профсоюза работников образования и науки РФ, Федерации организаций профсоюзов Оренбургской области – в размере 400р. в течение 3 лет.

ж) Доплата руководителю от должностного оклада ежемесячно:

- районного методического объединения - 15%;
- межшкольного методического объединения - 10%;
- школьного методического объединения - 7%.

13.4 Доплата молодым специалистам ежемесячно в течение 3-х лет, окончившим ССУЗ или ВУЗ - 30% от должностного оклада.

Доплата дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев:

- доплата молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливается с даты трудоустройства в ОО, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения;

- молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет,

призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в ОО в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодыми специалистами для установления соответствующих доплат являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование по очной форме обучения и трудоустроенные в ОО по профилю полученного образования.

XIV. Премии и другие выплаты.

14.1. Выплачивать работникам общеобразовательного учреждения (организации) премии к юбилейным, праздничным датам и другие.

14.2. Премии по итогам года, при наличии экономии фонда заработной платы.

**Коэффициенты
квалификационных уровней педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала, работников учреждения, занимающих должности служащих, работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

Профессионально-квалификационные группы	Квалификационный уровень	Коэффициент
Педагогические работники	1	1,0
	2	1,04
	3	1,07
	4	1,11
Работники УВП		
Первого уровня	1	1,0
Второго уровня	1	1,08
	2	1,16
Руководители структурных подразделений	1	1,4
	2	1,44
	3	1,48
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	1,0
второго уровня	1	1,05
	2	1,095
	3	1,14
	4	1,19
третьего уровня	1	1,43
	2	1,67
	3	1,9
	4	2,14
работники учреждения, по профессиям рабочие первого уровня	1	1,0
	2	1,105
работники учреждения, по профессиям рабочие второго уровня	1	1,16
	2	1,21
	3	1,26

Приложение 2

Объемные показатели и порядок отнесения образовательных учреждений Саракташского района, к группам по оплате труда руководителей.

I. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1 К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников) и другие показатели, осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей и руководящих работников оценивается в баллах в соответствии с таблицей.

№ п/п	Количественные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в образовательных учреждениях.	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно	1

		за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	0,5 1
6	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и т.п. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
7	Наличие в учреждении доп.образования детей спортивной направленности: - спортивно-оздоровительных групп - учебно-тренировочных	- за каждую группу За каждого обучающ.	5 0,5
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	До 10
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений	за каждый вид	До 15
10	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	До 15
11	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения;	за каждую единицу	до 3
12	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и т.п.),	Находящихся на балансе образовательного учреждения В других случаях	до 30 до 15
13	Использование в учебно-воспитательном процессе учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га, а при орошаемом земледелии –	за каждый вид	до 50

	0,25га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		
14	Наличие: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
15	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных мастерских	за каждую мастерскую	15
16	Наличие в образовательном учреждении творческих коллективов (состав участников не менее 10 человек), регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	за каждый коллектив	не более 20
17	Размещение образовательного учреждения в нескольких зданиях	за каждое здание (помимо основного)	не более 20

1.3 Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей и руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по показателям			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
2	3	4	5	6

Общеобразовательные лица и гимназии	свыше 400 баллов	до 400 баллов	до 300 баллов	-
Образовательные учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150
Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования;	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения образовательных учреждений Саракташского района к группам по оплате труда руководителей.

2.1 Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год отделом образования в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2.2 Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но сроком не более чем на 2 года.

2.3 При установлении группы по оплате труда руководителей количество обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу обучающихся на 1 сентября соответствующего учебного года.

2.4 За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Примерные критерии стимулирующих выплат

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	<p>подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;</p> <p>участие в инновационной деятельности, ведение</p> <p>применение наглядных материалов, информационных технологий ;</p> <p>использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки);</p> <p>участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);</p> <p>организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (тематические занятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);</p> <p>проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;</p> <p>организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности;</p> <p>снижение (отсутствие) пропусков без уважительной причины;</p> <p>снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций;</p> <p>высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);</p>
завхоз;	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы ;</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</p> <p>Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p>
Библиотекарь	<p>высокая читательская активность обучающихся ;</p> <p>пропаганда чтения как формы культурного досуга;</p> <p>участие в общешкольных и районных мероприятиях;</p> <p>оформление тематических выставок;</p> <p>выполнение плана работы библиотекаря;</p>
Воспитатель, муз. работник	<p>Участие педагога в методической работе; организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения; участие в инновационной деятельности; снижение пропусков по заболеваемости; отсутствие обращений родителей по конфликтным</p>

	ситуациям; развитие творческих способностей воспитанников через различные виды деятельности
Младший воспитатель	Снижение пропусков по заболеваемости; участие в подготовке и проведении внеклассных мероприятий; качественное проведение генеральных уборок
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта ; обеспечение безопасной перевозки детей; отсутствие ДТП, замечаний; исполнительская дисциплина;
Обслуживающий персонал: Уборщик служебных помещений Рабочий по текущему ремонту	проведение генеральных уборок; содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; исполнительская дисциплина;
Оператор газовой котельной	Обеспечение безопасной эксплуатации оборудования
Повар	Обеспечение санитарно- гигиенических норм в пищеблоке; грамотное ведение требуемой документации

