

От работодателя:
Директор
МБОУ Латонской с/ш
Л.В. Чернышова



От работников:
Председатель первичной
профессиональной организации
МБОУ Латонской с/ш
Е.П. Сегзенин
24 декабря 2021 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Латонской средней общеобразовательной школы
на 2021-2024 г.г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
защиты Ростовской области

Регистрационный № 168/022-208
от 23.02.2021

г. Динский

Михайловское-Бурлаковское районы

2021 г.г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Ластовская средняя общеобразовательная школа в лице директора
Чероковой Людмилы Викторовны с одной стороны, и работники первичной
профессиональной организации муниципальных бюджетного
общеобразовательного учреждения Ластовской средней
общеобразовательной школы, мануальной и дальнейшей профессиональной
комитета в лице председателя трудового коллектива Сенченко Елены
Петровны, с другой стороны, на основании протокола комиссии по ведению
коллективных переговоров (протокол № 1 от 24.12.2021г.) в соответствии со
статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное
соглашение о следующем:

Стороны договорились внести в Коллективный договор следующие
изменения и дополнения:

1. Приложение 1 «Коллективное об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Ластовской средней общеобразовательной школы Матвеево-Курганского
района Ростовской области» Коллективного договора на 2021 - 2024 годы
считать утратившим силу и включить в новую редакцию, согласно
приложению № 1 настоящего дополнительного соглашения в Коллективный
договор.
2. Данное дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания
сторонами.

От работодателя:

Директор

МБОУ Ластовской с/ш

Л.В. Черокова



От работников:

Председатель первичной
профессиональной организации
МБОУ Ластовской с/ш

Е.П. Сенченко
24 декабря 2021 г.

Приложение № 1
к действующему коллективному
договору и дополнительному
Коллективному договору
Приложение 1
к Коллективному договору
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
Латюновской средней
общеобразовательной школы
на 2011-2014 гг.
месту работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
Латюновской средней
общеобразовательной школы
и работниками в лице представителя
персональной профсоюзной организации
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
Латюновской средней
общеобразовательной школы

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации
МБОУ Латюновской сред.

И.И. Семенов

Принят на общем собрании трудового
коллектива

(Приложение №1 от «15» декабря 2011 г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ Латюновской сред.
образовательной школы
Матвеево-Курганского района
2011.12.15 № 154



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения

Латюновской средней общеобразовательной школы
Матвеево-Курганского района Ростовской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет условия труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Латюновской средней общеобразовательной школы (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Латюновской средней общеобразовательной школы (далее - учреждение), подведомственного отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района, осуществляющего основную деятельность по виду экономической

деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положением включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы; порядок и условия установления выплат компенсационного характера; порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда педагогических работников, другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и постановлением Администрации Матвеево-Курганского района от 12.04.2016 № 151 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Матвеево-Курганского района»:

минимум заработной платы работника, начисляемой за отработанный за этот период норму рабочего времени и выполненный нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда и состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительные работы, не предусмотренные трудовым договором;

премиальная оплата сверхурочной работы, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплаты до минимального размера оплаты труда начисляются работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе,

выплачивается по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размера заработной платы работника-совместителя по основной должности, а также по второй должности, выполняемой в порядке совместительства, разделено.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, и также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета части стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета части стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, на условиях сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения тех же работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплаты компенсационного и стимулирующего характера, изложены в трудовых договорах с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе постепенного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджетов: федерального, областного, муниципального (далее – средства бюджета). Система оплаты труда за счет средств, поступающих от осуществляемой довод деятельности, формируется учреждением самостоятельно с учетом объема подхвата и формирования систем оплаты труда, сформированных поставками. Приложение:

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств бюджета и иных источников не направленных заимодателями в РФ.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств бюджета определяется отделом образования Администрации Мглинского Курганского района.

2. Порядок установления

должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с постановлением Администрации Мглинского Курганского района от 12.04.2016 № 163 «О системе оплаты труда работников

муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Министерства Курганской области

должностной оклад – фиксированный размер платы труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за одну единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов

Оплата труда педагогических работников, для которых законодательством Российской Федерации устанавливается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, определяемых расчетной величиной, применяемой при подсчете их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы устанавливается локальным нормативным актом, на не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Положением

Не допускается установление по должностям, должностям в административной и технической группе профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установление различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с разной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минтрудсоцразвития России) от 05.05.2008 № 210н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-воспитательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
работников учебно-воспитательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-воспитательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень: помощник воспитателя, секретарь учебной части.	7607
ПКГ должностей работников учебно-воспитательного персонала второго уровня	1-й квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	8372
	2-й квалификационный уровень: директор, старший дежурный по режиму.	8793

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		

1-й квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший водный.	12041
2-й квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель.	12626
3-й квалификационный уровень	инструктор, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель.	13342
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель, тренер, организатор основной безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).	13803

Размеры должностных окладов по ПКТ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКТ должностей

руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПК1 должностей руководителей структурных подразделений	1-й квалификационный уровень:	—
	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	12948
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	12326
	2-й квалификационный уровень:	—
	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	13595
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	12948

2.5.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденной приказом Минкультуры России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и внешкольного образования».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ
должностей работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПК1 «Должности работников культуры, искусства и внешкольного образования: библиотечный работник без категории	6763
II категория	7017
I категория	7436
высший	7830

2.3.4. Должностные оклады по общетрасовым должностям служащих устанавливаются на основе ПКТ должностей, утвержденная приказом Миндрансопробития России от 29.05.2006 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетрасовых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКТ общетрасовых должностей служащих приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКТ
общетрасовых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (руб./мес)
ПКТ «Общетрасовые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: диспетчер, кассир, секретарь	5071
	2-й квалификационный уровень: «старший»	5310
ПКТ «Общетрасовые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: диспетчер, лаборант, техник, техник-программист	5581
	2-й квалификационный уровень: заведующий хозяйством	5862
	3-й квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-пазар)	6157
ПКТ «Общетрасовые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень: инженер-программист, инженер-электроник, специалист по видеоз.	6440

2.3.5. Ставки заработной платы по общетрасовым профессиям работ устанавливаются на основе ПКТ, утвержденная приказом Миндрансопробития России от 29.05.2006 № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общетрасовых профессий рабочих.

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общетрасовых профессий рабочих приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ
общетрасовых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общетрасовые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд: тараканщик, грузчик, дворник, кладовщик, кастелянша, рабочий, сидельщик, слесарь, уборщик служебных помещений.	4090
	2-й квалификационный разряд: машинист по стирке стещалажов, подсобный рабочий, рабочий по контингентному обслуживанию и ремонту зданий.	4411
	3-й квалификационный разряд: лифтер.	4560
ПКГ «Общетрасовые профессии рабочих второго уровня»	1-3 квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд: водитель автомобиля, лифтер	4957
	5-й квалификационный разряд: лифтер	5244
	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд	5543
	7-й квалификационный разряд	5862
	3-й квалификационный уровень	6207
	4-й квалификационный уровень: водитель автобуса.	6655

Примечание:

Ставка заработной платы неходат от 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общетрасовые профессии рабочих второго уровня» устанавливается

включая таксистов, управляющим автобусами для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), включая за исключением первого класса.

2.3.6. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не входящим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям служащих,
не входящим в ПКГ, утвержденные приказами
Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей.	8517
в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8217
Специалист по документам: специалист по оплате труда	6449
Младший системный администратор.	5581

2.3.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 3–10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

3. Пермак и условия
успешности работы компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов месячного оклада, ставки заработной платы, установленных для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводится мера по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения фактических условий труда, отличающихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, начисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. В других случаях выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы за выходящей должностью (должностью временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени不可或缺ности рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, 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 за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 24.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачивается часть, фактически отработанная в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в любое время в размере 15 процентов часов должностного

вклада (ставка заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов)

Расчет части должностного вклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного вклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процент)
1.	<p>За работу в образовательных учреждениях, имеющих группы, классы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), расположенные классы (группы, пункты):</p> <p>руководитель учреждения, заместитель руководителя</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Миндразобразования России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p>	<p>до 10</p> <p>5 – 15</p> <p>до 20</p>
2.	<p>За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях:</p> <p>руководитель учреждения, заместитель руководителя</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Миндразобразования России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p>	<p>до 15</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p>

3.	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать общеобразовательные организации.	3 - 15
индивидуально-работником		

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной на ставку заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их выплаты по каждому основанию производится отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и финансируются в полном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.6. При выполнении должностной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категориальной работников и видов работ	Размер доплаты (процентах)
-------	--	----------------------------

2	3
<p>класс за качественное руководство</p> <p>1-4 классы</p> <p>5 (12) и 6 классов</p>	<p>до 20</p> <p>до 25</p>
<p>классы 1 – 4-х классов за проверку тетрадей</p>	<p>до 15</p>
<p>классы, преподавателям за проверку письменных работ</p> <p>классы, учителя, литературы</p> <p>классы</p> <p>в присутствии</p>	<p>до 20</p> <p>до 15</p> <p>до 10</p>
<p>классы классам работников общеобразовательных классов за выполнение учебных занятий, выполнение участка (теплицами, школами хозяйства, учебными мастерскими, кружками и другими учебно-производственными классами), учебно-консультационными пунктами</p>	<p>до 10</p>
<p>классы учреждения за работу в методических, методических и психолого-педагогических комиссиях, комиссиях, комиссиях</p>	
<p>классы комиссии (консультации, объединения)</p> <p>классы комиссии (консультации, объединения)</p>	<p>до 15</p> <p>до 10</p>
<p>классы классам работников, ответственным за выполнение классной работы по физическому труду в общеобразовательных учреждениях с учетом классов:</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p> <p>в классе</p>	<p>до 10</p> <p>до 40</p> <p>до 80</p>
<p>классы классам работников, ответственным за выполнение профессиональных в общеобразовательном классе с участием класса:</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p> <p>в классе</p>	<p>до 15</p> <p>до 25</p> <p>до 40</p>
<p>классы учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекарей), классы школьного фонда не менее 1000 книг, классы библиотечной работы:</p>	
<p>классы, входящим в ПКГ работникам</p> <p>классы, утвержденные приказом</p> <p>Министерства России от 05.05.2008 № 216н</p>	<p>до 20</p>
<p>работникам</p>	<p>до 25</p>

1	2	3
9.	<p>Работникам учреждения (в том числе библиотекарем) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минпросвещения России от 05.05.2008 № 2160</p> <p>ныим работникам</p>	<p>до 20</p> <p>до 25</p>
10.	<p>Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минпросвещения России от 05.05.2008 № 2160</p> <p>ныим работникам</p>	<p>до 20</p> <p>до 25</p>
11.	<p>Работникам учреждения, ответственному за ведение дела производства (при отсутствии штатного делопроизводителя):</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минпросвещения России от 05.05.2008 № 2160</p> <p>ныим работникам</p>	<p>до 15</p> <p>до 20</p> <p>до 15</p>
12.	<p>Работникам учреждения, ответственным за организацию питания</p>	<p>до 15</p>
13.	<p>Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся в образовательному учреждению и обратно (пешком детей):</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минпросвещения России от 05.05.2008 № 2160</p> <p>ныим работникам</p>	<p>до 15</p> <p>до 20</p>
14.	<p>Нештатным работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детей, с трудными подростками, с девиантными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)</p>	<p>до 10</p>
15.	<p>Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности</p>	

1	2	3
	аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 – 2 человека при численности аттестуемых 3 – 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
ИВ	Работникам учреждений, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством компенсируется за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых Министерством

Примечания:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величина по каждому основанию определяется отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с незначительностью не менее:

а) общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) – 14 человек;

б) общеобразовательных учреждениях, расположенных в городах (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 25 человек (в классах компенсирующего обучения – 20 человек);

3. Перечень иных предметов, по которым учителя, преподаватели устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты (в каждом из этих предметов в зависимости предусмотренных пунктом 4 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях может устанавливаться одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в одном или двух классах. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

5. При установлении доплаты педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за выполнение учебных кабинетов, учебно-спецнакомых участков (тепликомн, нарядкомн, хвойным, учебном мастерских, спортдромов и других учебно-производственных объектов), учебно-консультационных пунктов учитываются возмещение кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультационного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкостью работы по его содержанию.

6. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению экспертного анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников в подготовке экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертной профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образований субъектов учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом отдела образования Администрации Мангистау-Курганского района.

7. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных постановлением Правительства. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 - 14 таблицы в указанном документе устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.7 Объем средств, направленных на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплат за обеспечение проведения государственной аттестации), не должен превышать от установленного фонда оплаты труда, начисленного исходя из должностных окладов, с учетом заработной платы:

20 процентов - в общеобразовательных учреждениях;

5 процентов - в учреждениях дошкольного образования, учреждениях профессионального образования.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 173-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации

педагогическим работникам, участвующим по решению заинтересованных органов государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Российской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся и размера, определенном исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работники могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполненных работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своей профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу;

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и профпригодность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрена форма часов педагогической работы по ставке заработной платы, – от фактической платы, начисленной по ставке заработной платы и установленному объему педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров и возможности предоставления поощрительных выплат, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за количество выполняемых работ в размере до 2000 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) в учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, количества и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за количество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителем учреждения – министерством, и соответствующим утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за количество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размеры надбавки за количество выполняемых работ, установленного руководителем учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за количество выполняемых работ руководителем учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавки за количество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работникам в течение периода до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за количество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за количество работы может устанавливаться руководителям автомобилей, лицензированным по 4-му классу и 4-му квалификационному уровню, водителям автотранспортных средств.

(воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе отвечающим к учебно-воспитательному персоналу в соответствии с приказом Миндразвообразования России от 26.08.2010 № 76 и «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (подготовительным работникам, для которых предусмотрено начисление надбавки педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, начисленной по ставке заработной платы и увеличенного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентах)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Миндразвообразования России от 05.05.2008 № 216л, от 05.05.2008 № 277л, от 03.07.2008 № 305л при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет	до 10 до 15

1	2	3
	от 10 до 15 лет свыше 15 лет	до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанным персоналом, имеющего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целом поощрения за результаты труда. При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

уважительное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премии руководителя учреждения выплачиваются в порядке, утвержденном приказом образования Администрации Матвеево-Куртавского района, с учетом данных показателей эффективности деятельности учреждения. Премии работников осуществляются на основании приказа руководителя учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные виды стимулирующих характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за важность выполняемых обязанностей;

выплат в молодом семейном составе за членам педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим

работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, начисленной на ставку заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- 4.9.1. Педагогическим работникам:
при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается ей для принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, начисленной на ставку заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям и специалистам, выполняющим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Миндобрахиса России от 05.05.2008 № 216и, от 05.05.2008 № 217и, от 01.07.2008 № 305и – 20 процентов;

иным руководителям и специалистам – до 25 процентов.

4.11. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «почетный работник» или «почетный работник просвещения» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медали, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, начисленной на ставку заработной платы и установленного объема педагогической работы) и соответствует с таблицей № 11.

Таблица № 11

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания**

№ п/п	Перечень почетной категории работников	Размер надбавки (процентам)
-------	--	-----------------------------

1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, работники, занимающие должности, включенные в (КГ), утвержденные приказами Миндранснадзора России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 306н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «ветеранский» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Другие работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «ветеранский» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалями, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работников двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии осуществления почетного звания параллельно профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

4.12. Надбавка за классность устанавливается специалистам вышестоящей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования Администрации Матвеево-Курганского района молодым специалистам (за числа педагогических работников (далее – младшей специальность) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностной оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучавшиеся по образовательным программам

высшего образования, дипломированные в установленном порядке и занятые педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в должностях педагогических работников.

Надбавки молодым специалистам устанавливаются на период до наступления пенсионного возраста для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не связанных с должностями педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплаты стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установленная (измененная размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. При наличии основной выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора на совместительство, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже размеров должностных окладов, установленных постановлением Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 12.

Таблица № 12

РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей учреждений

Группы по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
I	I
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24084
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13899
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	15908

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждениями, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, помимо перечня объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждениями, в том числе масштабы управления и особенности деятельности и специфику учреждений различного типа, утверждается отделом образования Администрации Митяевско-Куртыевского района.

5.2.3. Размер должностного оклада руководителей учреждений дополнительного образования приведен в таблице № 13.

Таблица № 13

РАЗМЕР
должностного оклада руководителей учреждений
дополнительного образования

Наименование	Должностной оклад (рублей)
I	I
Учреждения дополнительного образования	21899

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителей учреждений.

5.3.6. Учетом усиленной труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться надбавки

компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполненных работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по решению отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района

с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливаются эксклюзивные квоты по пропуску на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от производимой доход деятельности, осуществляется в соответствии с решением отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района.

5.5. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района,

заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, выполняющих должности

педагогических работников параллельно с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансирования и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднегодовой численности работников учреждения согласно таблице № 4.

Таблица № 4

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СОСРЕДИНЕНННОГО
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Среднегодовая численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем деления размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителем учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению отдела образования Администрации Митяевского Курганского района руководителем учреждения, его заместителем и главному бухгалтеру на определенной период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднемесячной заработной платы работников (для вновь создаваемых учреждений, при присоединении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 3,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовую договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Приравляемость рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1501, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо приравленность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или уменьшение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- разницой ставок заработной платы, применяемой для начисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, не исключая с учетом установленную объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 535 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, преподавателями и преподавателями, выполняющими воспитательные функции осуществляется вследствие работы основного работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогическая работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогическая, медицинская, фармацевтическая работников и работников культуры».

6.7. Работники общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, включая руководителей и заместителей руководителей, являясь в работе, определенной трудовым договором, могут выполнять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору личностно-педагогических работников во выполнении учебной (преподавательской) работы без платной платной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять также дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), ведение учебника кабинетов, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установленным доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и объем дополнительной работы: указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, являясь в работе, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполняемые дополнительными работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлено нормативное число педагогической работы (норматив часов учебной (преподавательской) работы) в неделю:

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых норматив часов педагогической работы в неделю не входит в ставку заработной платы установлен пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю по ставке заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы на соответствующей квалификационной должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке вычисляется заработная плата на основе ставки заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при выполнении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с местными законодательством, а также по проведению занятий по факультуре с обучающимися, относящимися по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, в также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным предметам, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по учебным предметам.

6.8.4. Определенные месячной заработной платой ставки учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в таких учителях общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 3 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

6.8.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, или постоянная сменность, обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителям следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные недели данного учебного полугодия, а на окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполняемые сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы за компьютером) производится ежемесячно – на начало каждого месяца.

При невыполнении по причинам от ухода определенным объемом установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.8.6. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на консультации учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, в сумме 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных заметок. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных заметок производится на среднее число обучающихся в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 14, в группе от 21 до 25 человек – на 16.

При профанации общего количества часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель по учебному плану. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием знаний.

Исходя из полученного среднемесячного объема учебной нагрузки учителя определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного года.

6.8.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающиеся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплате труда педагогическая работница, и также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, занятых в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится на расчете установленной заработной платы при тарификации, предполагающей плату каникул как периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по упомянутым выше причинам. В этот период работница привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, плата за это время не производится.

6.8.8. Преподавателю, отсутствующему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на объем учебной нагрузки, подлежащей на число рабочих месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Зарплата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.8.9. Преподавателем, отсутствующим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклонившихся от нормальных, выплата стимулирующего характера надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавок за специфику работы и надбавки за выслугу лет.

6.8.10. Часы преподавательской работы, численные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, предоставляющегося менее двух месяцев, оплачивается дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то он для его начала производится перерасчет месячной заработной платы.

преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, а порядок, предусмотренный для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.8.11. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, направленные письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 № 05-346.

6.9. Порядок и условия начисления оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполняемые в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжительностью не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения в детстве, находящимися в длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу (части преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 100 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) и данной месячной часовой ставки педагогического работника.

6.9.3. Часовая ставка определяется путем деления суммарной заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленная по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки не включает:

дополнительного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за сложность работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) и педагогическая нагрузка, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делении полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если она осуществляется непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда по дням фактически замещения производится за все часы педагогической (преподавательской) работы на условиях пенниания, с соответствующим увеличением его основной (месячной) учебной нагрузки путем введения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Денежные расходы на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета и средств, полученных учреждением от предпринимательской деятельности, не может быть более 40 процентов (кроме муниципального учреждения, в котором доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 % от общей численности) в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании Администрации Магистского-Курганского района.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 4 к настоящему постановлению.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размера принимается руководителем учреждения – органом образования Администрации Магистского-Курганского района, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя.

Работникам учреждения – руководителям учреждений в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работникам, включая руководителей, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании заявления представителя органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Исчислением выплаты интервенционной помощи работникам является
средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда,
сформированного за счет средств бюджета, и внебюджетные средства в
объеме, определенном учреждением.

И

ШКО

С. Положением о стажировке:

1. Балдерова Ирина Васильевна
2. Брицкая Сергей Александрович
3. Берникова Елена Николаевна
4. Журавлева Виктория Геннадьевна
5. Захарова Ольга Александровна
6. Вазарин Руслана Михайловна
7. Клименко Николай Сергеевич
8. Кашкова Светлана Владимировна
9. Крижанская Лариса Владимировна
10. Ларионова Юлия Владимировна
11. Осалчат Татьяна Сергеевна
12. Палавникова Илона Александровна
13. Полякина Елена Анатольевна
14. Полтавца Галина Николаевна
15. Пустовая Елена Сергеевна
16. Радобора Элеонора Васильевна
17. Семенов Евгений Петрович
18. Семенов Евгений Петрович
19. Сердюкова Анна Леонидовна
20. Сердюкова Наталья Александровна
21. Сидорова Наталья Викторовна
22. Скорнякова Елена Викторовна
23. Славко Ирина Анатольевна
24. Гобарева Виктория Станиславовна
25. Творожковская Вера Федоровна
26. Ткаченко Светлана Николаевна
27. Ульищев Александр Анатольевич
28. Федоренко Елена Анатольевна
29. Федоренко Ирина Киреевна
30. Федорова Надежда Васильевна
31. Хаватин Артурик Лиозарьевич
32. Чернышова Людмила Викторовна
33. Чернышова Светлана Анатольевна
34. Черных Людмила Викторовна
35. Шестопалько Надежда Александровна
36. Шарбана Наталья Васильевна

И

И

И

И

И

Pharmaceutical Industry's Impact on the Environment
Sustainable Practices and Innovations

Quality Improvement
18/10/2023

