

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЧУГУЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 **с. Чугуевка**

**Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование»**

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 - ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, руководствуясь статьёй 43 Устава Чугуевского муниципального округа, администрация Чугуевского муниципального округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование».

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций Чугуевского муниципального округа до 01 февраля 2024 года принять положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций с учетом мнения представительного органа работников.

3. Установить, что заработная плата (оплата труда) работников муниципальных образовательных организаций Чугуевского муниципального округа (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Признать утратившими силу следующие постановления администрации Чугуевского муниципального округа:

4.1. от 22 декабря 2020 года № 295-НПА «Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование»»;

4.2. от 13 января 2021 года № 02-НПА «О внесении изменений в постановление администрации Чугуевского муниципального района от 22 мая 2014 года № 467 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального района по виду экономической деятельности «Образование»;

4.3. от 25 января 2021 года № 32-НПА «О внесении изменений в постановление администрации Чугуевского муниципального округа от 22 декабря 2020 года № 295-НПА «Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование»»;

4.4. от 09 июля 2021 года № 649-НПА «О внесении изменений в постановление администрации Чугуевского муниципального округа от 22 декабря 2020 года № 295-НПА «Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование»»;

4.5. от 11 октября 2021 года № 848-НПА «О внесении изменений в постановление администрации Чугуевского муниципального округа от 22 декабря 2020 года № 295-НПА «Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование»»;

4.6. от 28 октября 2022 года № 858-НПА «О внесении изменений в постановление администрации Чугуевского муниципального округа от 22 декабря 2020 года № 295-НПА «Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование»»;

4.7. от 09 октября 2023 года № 981-НПА «О внесении изменений в постановление администрации Чугуевского муниципального округа от 22 декабря 2020 года № 295-НПА «Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование»»;

4.8. от 01 декабря 2023 года № 1136-НПА «О внесении изменений в постановление администрации Чугуевского муниципального округа от 22 декабря 2020 года № 295-НПА «Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование»».

5. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять за счет и в пределах средств, предусмотренных в бюджете округа на оплату труда работников муниципальных образовательных организаций Чугуевского муниципального округа.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Чугуевского муниципального округа - начальника управления образования Олег В.С.

7. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, подлежит размещению на официальном сайте Чугуевского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава Чугуевского

муниципального округа,

глава администрации Р.Ю.Деменев

Приложение

к постановлению администрации Чугуевского муниципального округа

от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧУГУЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»

1. Общие положения
	1. Настоящее примерное Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительного образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (далее - Положение).

Настоящее Положение применяется при определении условий оплаты труда при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов образовательных учреждений (далее - учреждения).

* 1. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых (минимальных) окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Приморского края;

**базовый оклад** - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

**заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

**выплаты компенсационного характера** - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

**выплаты стимулирующего характера** - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

**иные выплаты** - выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Приморского края, а также системой оплаты труда;

**коэффициент специфики работы** - относительная величина, учитывающая особенности функционирования учреждения, работы отдельных работников учреждения;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности.

Другие понятия и определения, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений.

* 1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений регламентируются положением об оплате труда работников образовательного учреждения, сформированным с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого Правительством Приморского края, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

настоящего Положения.

* 1. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
	2. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.
	3. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.
	4. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
1. Порядок и условия определения оплаты труда работников
учреждений
	1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
	2. Заработная плата работников учреждения состоит из:
* должностного оклада;
* повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы;
* компенсационных выплат;
* стимулирующих выплат;
* иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.
	1. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.
	2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении 1 к настоящему Положению.
	3. Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом настоящего Положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
	4. Повышающие коэффициенты применяются при установлении работникам учреждений заработной платы с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени.
	5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

* 1. Критерии, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты, утверждаются локальными актами учреждений. Работникам учреждений могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:
* коэффициент специфики работы;
* коэффициент уровня управления.
	1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения, работы отдельных работников учреждения и устанавливается в сумме значений по следующим основаниям (таблица № 1,2,3):

**Таблица № 1**

|  |  |
| --- | --- |
| Педагогическим работникам | Размер повышающего коэффициента |
| За реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных предметов или профильного обучения | 0,15 |
| За реализацию образовательной программы поиндивидуальному учебному плану | 0,20 |

**Таблица № 2**

|  |  |
| --- | --- |
| Водителям автобусов | Размер повышающих коэффициентов |
| Водителям автобусов вместимостью от 1 до 8 посадочных мест | 1,0 |
| Водителям, осуществляющим организованные перевозки групп детей автобусами вместимостью от 9 до 35 посадочных мест | 3,6 |

**Таблица № 3**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размер повышающего коэффициента |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 1 квалификационный уровень | 0,27 |
| «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»1 квалификационный уровень | 0,59 |
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 1 квалификационный уровень | 3,04 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 1 квалификационный уровень | 1,83 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 2 квалификационный уровень | 1,73 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 3 квалификационный уровень | 1,67 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень | 1,52 |
| «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» 1 квалификационный уровень | 3,04 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (ПКГ служащие второго уровня) 1 квалификационный уровень | 1,73 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (ПКГ служащие третьего уровня) 1 квалификационный уровень | 1,52 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (ПКГ служащие третьего уровня) 2 квалификационный уровень | 1,48 |
| «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» ( ПКГ служащие четвертого уровня) 1 квалификационный уровень | 1,38 |
| «Должности руководящего состава учреждений физической культуры и спорта» ( ПКГ служащие четвертого уровня) 1 квалификационный уровень | 1,52 |
| «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня» 1 квалификационный уровень | 1,73 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» 1 квалификационный уровень  | 3,04 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» 2 квалификационный уровень | 2,77 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» 1 квалификационный уровень | 1,83 |
| «Должности профессий работников, которые не включены в профессиональные квалификационные группы (специалист в сфере закупок, специалист по охране труда)»  | 1,52 |

* 1. Выплаты за специфику реализации образовательной программы для педагогических работников общеобразовательных учреждений, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы рассчитывается по формуле:

$$B\_{sop}=O\_{b}×\frac{H\_{f}}{H\_{n}}×D\_{sop}$$

где:

*Bsop* - выплаты за специфику образовательной программы;

*0ь -* размер базового (минимального) оклада педагогического работника общеобразовательного учреждения, принимаемый в соответствии с приложением 2 настоящего Положения;

*Hf -* фактическое количество часов ведения педагогической работы в общеобразовательном учреждении;

*Нп -* норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников общеобразовательного учреждения;

Dsop - размер повышающего коэффициента.

* 1. Работникам дошкольных образовательных учреждений, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, устанавливается повышающий коэффициент специфики работы в размере - 0,15.

Указанная выплата определяется от размера ставок заработной платы.

* 1. Повышающий коэффициент уровня управления может устанавливаться руководителям структурных подразделений, работникам в зависимости от должности, занимаемой в системе управления учреждением, в следующих размерах (таблица № 4):

 **Таблица № 4**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер повышающего коэффициента |
| Руководитель (начальник) структурным подразделением, в учреждениях дополнительного образования детей | 0,27 |

* 1. При наличии нескольких оснований для применения повышающего коэффициента он устанавливается в сумме значений по основаниям, указанным в настоящем Положении.
	2. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
	3. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
	4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).
	5. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством и муниципальными нормативными правовыми актами Находкинского городского округа.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.18.Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

 2.19.Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в образовательных учреждениях определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Денежное вознаграждение за классное руководство

Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере:

2200,0 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

5000,0 рублей за счет средств иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых из краевого бюджета.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах, группе), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее-класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы. но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 - х и более классах.

Выплата назначается при условии осуществления работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

1. Перечень выплат компенсационного характера, порядок и
условия их установления
2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.
3. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2.2 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие виды работ);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу;

з) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения.

и) выплаты работникам с иными особыми условиями труда (за особенности и специфику работы в учреждениях (в группах), в том числе за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья).

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
* районный коэффициент к заработной плате - 20 процентов.
* процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
* процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.
1. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

1. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.
2. К выплатам компенсационного характера, указанным в пп. «г» п. 3.2.2. настоящего Положения, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия. Выполнение функций классного руководителя работниками, относящимися к административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, не допускается.
3. Размеры доплат педагогическим работникам учреждения за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, приведены в таблице № 5.

**Таблица № 5**

|  |
| --- |
| За работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника и работника по профессиональным квалификационным группам работников образовательных организаций |
| Виды работ | Размер выплаты |
| * за проверку тетрадей:
* за проверку тетрадей и письменных работ обучающихся по математике, в т.ч. алгебре и геометрии; русскому языку;
* за проверку тетрадей и письменных работ по химии, физике, биологии;
* за проверку тетрадей и письменных работ по географии, иностранному языку, литературе;
* за проверку тетрадей и письменных работ по истории,

информатике, обществознанию.  | не более 15% оклада;15 % оклада;10% оклада;5% оклада3% оклада. |
| - за заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими  | 500 руб. |
| - за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями | устанавливается каждым учреждением самостоятельно и утверждается соответствующимлокальным актом в пределах утвержденных ассигнований по учреждению на соответствующий финансовый год |
| - за выполнение других отдельных заданий и дополнительный объем работы, не входящей в круг основных обязанностей (для педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) | определяется каждым учреждением самостоятельно в зависимости от объема и значимости дополнительной работы в пределах утвержденных ассигнований по учреждению на соответствующий финансовый год |

Выплаты за проверку тетрадей и заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими назначаются при условии соблюдения работниками требований о порядке ведения ученических тетрадей и их проверки, порядка заведования кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими и являются системным предметом контроля администрации учреждения.

1. Сверхурочная работа, оплата за работу в ночное время и работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании требований ТК РФ.
2. К видам выплат компенсационного характера могут относиться выплаты работникам с иными особыми условиями труда (за особенности и специфику работы в образовательных учреждениях (классах, группах), в том числе за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении; за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях; за осуществление индивидуального и группового обучения детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении).

Размеры выплат педагогическим работникам учреждений за специфику работы приведены в таблице № 6.

 **Таблица № 6**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели специфики работы | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей | 0,20 |
| 2. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальную и групповую работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья | 0,20 |
| 3. | Педагогическим работникам, административно­управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 0,25 |

1. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
2. Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.
2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.
3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
4. за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
5. за интенсивность и высокие результаты работы;
6. за качество выполняемых работ;
7. по итогам работы в виде премиальных выплат.
	1. К выплатам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж работы в государственных, муниципальных учреждениях, предприятиях, органах исполнительной власти.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в образовательных организациях определяются в процентах от размеров ставок заработной платы

**Таблица №** 7

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы (выслуга лет) полных лет | Размер выплаты в % |
| от 3 до 4 лет | 3% |
| от 4 до 10 лет | дополнительно по 1% за каждый год |
| 10 и более лет | 10% |

Данная выплата за выслугу лет не распространяется на педагогических работников общеобразовательных организаций при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.

Размеры выплат за стаж, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы определяются в процентах от размеров ставок заработной платы: непрерывной работы, выслугу лет работы в общеобразовательных организациях при учреждениях

 - при стаже работы от 1 до 2 лет – 5%;

 - от 2 до 5 лет – 10%;

 - от 5 до 10 лет – 20%;

 - от 10 до 15 лет – 25%;

 - от 15 до 20 лет – 30%;

 - от 20 до 25 лет – 35%,;

 - свыше 25 лет – 40%.

4.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- выплаты за сложность, напряженность;

* особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
* за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
* разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.
1. Выплата за интенсивность может быть установлена работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.
2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

1. К гарантированным выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за квалификационную категорию и за наличие Почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Почетный», «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели.
2. Выплаты за Почетные звания производятся в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Звания, начинающиеся со слов «Почетный» | 5 % |
| Звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный» | 10% |

1. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам профессионально - квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитывается по формуле:

$$B\_{kk}=O\_{d}×\frac{H\_{f}}{H\_{n}}×D\_{kk}$$

где:

*Вкк -* выплата за квалификационную категорию;

*Od* - должностной оклад педагогического работника в общеобразовательном учреждении;

*Hf -* фактическое количество часов ведения педагогической работы в общеобразовательном учреждении;

*Нп -* норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников общеобразовательного учреждения;

*Dkk -* размер коэффициента за квалификационную категорию:

|  |  |
| --- | --- |
| Первая квалификационная категория | 0,2 |
| Высшая квалификационная категория | 0,5 |

1. Выплаты за квалификационную категорию для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений определяются от размера ставок заработной платы.
2. Иные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.
3. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

1. Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).
2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.
3. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

1. Разовые выплаты стимулирующего характера (премии) могут устанавливаться в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:
* за выполнение особо важных и ответственных поручений;
* за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
* в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления разовых выплат стимулирующего характера (премий) устанавливаются распорядительным актом руководителя учреждения и могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения может быть применено единовременное премирование работников учреждений:

 4.18.1.при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;

4.18.2.при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;

 4.18.3.в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников (применяется только для педагогических работников);

4.18.4..в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

4.18.5.при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

4.18.6.при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

1. Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 2 раз в календарном году.
2. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

1. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.
2. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.
3. Оказание материальной помощи работникам учреждения
	1. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации, материальную помощь.
	2. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.
	3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
	4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.
	5. Расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств, для выплаты материальной помощи работникам производится главным распорядителем бюджетных средств.

6. Заключительные положения

6.1. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

6.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.3. Руководители образовательных учреждений:

6.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

6.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

6.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

6.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к примерному положению об отраслевой

системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа

по виду экономической деятельности «Образование»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**

**ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**ЧУГУЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПО ВИДУ**

**ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Наименование профессий должностей | Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.) |
|
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | Руководитель, начальник центра тестирования и отдела в учреждении дополнительного образования детей  | **17 654** |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий филиалом общеобразовательного учреждения  | **22 449** |
| Педагогическиеработники | 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель, старший вожатый | **14 872** |
| 2 квалификационный уровень |

|  |
| --- |
|  Концертмейстер, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования  |

 | **16 790** |
| 3 квалификационный уровень |

|  |
| --- |
|  Воспитатель, педагог-психолог,  методист, старший педагог дополнительного образования  |

 | **18 553** |
| 4 квалификационный уровень |  Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог-библиотекарь,

|  |
| --- |
|  преподаватель,  преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, учитель, учитель-логопед (логопед) |

 | **19 725** |
| Учебно-вспомогательный персонал второго уровня | 1 квалификационный уровень |  Младший воспитатель  | **12 133** |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень |

|  |
| --- |
| Делопроизводитель, |
| секретарь,калькулятор |
|  |

 | **4 772** |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень |

|  |
| --- |
| Инспектор по кадрам.лаборант, секретарьруководителя,художник |

 | **6 804** |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством |  **7 057** |
| 3 квалификационный уровень |

|  |
| --- |
| Заведующийпроизводством (шеф-повар),заведующий столовой |

 | **7 226** |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень |

|  |
| --- |
| Бухгалтер,документовед,инженер-программист (программист), администратор баз данных, специалист по кадрам, психолог. |

 | **7 648** |
| Профессии рабочих культуры искусства и кинематографии первого уровня  | 1 квалификационный уровень | Костюмер | **4 772** |
| Должности работников культуры искусства и кинематографии среднего звена (ПКГ служащие второго уровня) | 1 квалификационный уровень |

|  |
| --- |
| Заведующийкостюмерной, |
| ведущий дискотеки, |
| РуководительМузыкальнойчасти дискотеки,  |
| аккомпаниатор, |
| культорганизатор |

 | **7 057** |
| Должности работников культуры искусства и кинематографии ведущего звена (ПКГ служащие третьего уровня) | 1 квалификационный уровень | Звукооператор | **7 648** |
| 2 квалификационный уровень | Библиотекарь  | **7 784** |
| Должности руководящего состава учреждений культуры искусства и кинематографии (ПКГ служащие четвёртого уровня) | 1 квалификационный уровень |

|  |
| --- |
| Заведующиймузыкальной частью,  |
| заведующий художественно-оформительской мастерской |

 | **8 100** |
| Должности руководящего состава учреждений физической культуры и спорта (ПКГ служащие четвёртого уровня) | 1 квалификационный уровень | Заведующий стадионом | **7 648** |
| Должности работников физической культуры и спорта второго уровня | 1 квалификационный уровень |  Инструктор по спорту | **7 057** |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень |

|  |
| --- |
| Гардеробщик,дворник,истопник, сторожуборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист (кочегар), оператор котельной, подсобный рабочий (кухонный рабочий), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |

 | **4 772** |
| 2 квалификационный уровень |

|  |
| --- |
| Старший машинист (кочегар), старший оператор котельной |

 | **5 105** |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | Повар  | **6 821** |
| 4 квалификационный уровень | Водитель автобуса (по перевозке школьников) | **7 615** |
| **Должности профессий работников, которые не включены в профессиональные квалификационные группы** |
|  |  | Специалист по охране труда, специалист в сфере закупок,  | **7 648** |