|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДЕНО:  Приказ Управления образования администрации муниципального образования Кувандыкский городской округ Оренбургской области  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Н.Самойлов |

**Примерное Положение**

**об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кувандыкский городской округ Оренбургской области.**

1. **Общие положения**

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кувандыкский район Оренбургской области (далее – Примерное Положение), разработано в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008 года № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения», постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 года № 420-п « О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 года № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013-2018 годы», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол № 11, постановлением главы муниципального образования Кувандыкского городского округа от 08.02.2016 года № 165-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Кувандыкского городского округа», и включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации муниципального образования Кувандыкский городской округ Оренбургской области (далее – учреждения), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Министерства

здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке  
установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего (за счет всех источников финансирования) критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров.

1.2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально фактически отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ, исходя из оклада, установленного по совмещаемой должности, а также повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию (исключая надбавку за выслугу лет).

Стимулирующие надбавки к должностному окладу внешним и внутренним совместителям устанавливаются по решению руководителя учреждения образования в пределах установленного фонда оплаты труда и должны быть оговорены в трудовом договоре.

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

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

1.4. Размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, устанавливаются в каждом учреждении в пределах существующего фонда оплаты труда сформированного в соответствии с Примерным Положением:

- локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представителей профсоюзной первичной организации работников образования;

- трудовыми договорами.

1.5. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.7. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ, должна быть осуществлена доплата до минимального размера оплаты труда за счет всех источников финансирования, направляемых на оплату труда.

1.8. Должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера рассчитываются в пределах доведенного фонда оплаты труда.

1.9. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя учреждения.

1.10. В случае недостатка бюджетных ассигнований на всю штатную численность по уровню новой заработной платы, возможно снижение размеров стимулирующих выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

**II. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда.**

2.1.Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений рассчитывается, исходя из стоимости бюджетной услуги (в части фонда оплаты труда), утверждаемой нормативным правовым актом на соответствующий финансовый год, и численности учащихся в образовательных учреждениях.

2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (далее ФОТоу) состоит из базовой (далее – ФОТб) и стимулирующей части (далее - ФОТст):

ФОТоу=ФОТб+ФОТст

Объем фонда оплаты труда доводится до образовательного учреждения исходя из нормативного подушевого принципа финансирования.  
 Рекомендуемая доля стимулирующего фонда оплаты труда - не менее 30% средств, предусмотренных на оплату базовых окладов педагогического персонала образовательного учреждения:

ФОТст=ФОТоу х 30%

При этом учредитель имеет право централизовать не более 5% стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения для стимулирования руководителей образовательных учреждений:

ФОТстц=ФОТст х 0,05, где

ФОТстц – централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТст – стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда учреждений обеспечивает гарантированную заработанную плату руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, педагогических работников, учебно- вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения и складывается:

ФОТб = ФОТауп+ФОТпр+ФОТувп+ФОТмоп, где

ФОТауп – фонд оплаты труда административно – управленческого персонала;

ФОТпр – фонд оплаты труда педагогических работников;

ФОТувп – фонд оплаты труда учебно – вспомогательного персонала;

ФОТмоп – фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.4. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) определяется по формуле:

ФОТбпр= ФОТб хДпр, где

Дпр - рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, планируется в размере 70% от базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

В прочих учреждениях образования доля фонда оплаты труда педагогического персонала не устанавливается.

2.5. Формирование базовой части ФОТ.

2.5.1. Базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторская нагрузка), учета специфики работы и неаудиторской занятости, и определяется следующим образом:

ФОТбпр = ФОТан +ФОТспец, где

ФОТан – фонд оплаты труда на аудиторскую нагрузку;

ФОТспец – специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность и уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых и почетных званий, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством).

Соотношение ФОТан и ФОТспец устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

2.5.2.Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, прочих учреждений обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из установленных должностных окладов, с учетом специфики работы и определяется следующим образом:

ФОТб = ФОТд + ФОТк, где

ФОтб – базовая часть ФОТ учреждения;

ФОТд – фонд должностных окладов учреждений;

ФОТк – компенсационная часть ФОТ учреждения.

Соотношение ФОТд и ФОТк устанавливается образовательным учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Должностной оклад педагогического работника складывается из базового оклада, коэффициентов за стаж и образование и за квалификационную категорию.

2.6. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

2.7.Экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.8. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

**III. Условия оплаты труда педагогических работников**

3.1. Минимальные размеры окладов педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 06 октября 2010 года № 18638):

(рублей)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| «Педагогические работники» | 1 | Педагогические работники дополнительного образования: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, вожатый; старший вожатый; концертмейстер;  педагог дополнительного образования;  педагог-организатор; тренер-преподаватель; методист; старший методист; старший инструктор-методист;  инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; старший  воспитатель;  воспитатель | 7800,00 |
| 2 | Педагогические работники дошкольного образования: старший  воспитатель;  воспитатель; помощник воспитателя; младший воспитатель; музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; методист; педагог-психолог; учитель-логопед; учитель-дефектолог | 7800,00 |
| 3 | Педагогические работники общеобразовательных учреждений: преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; социальный педагог; методист; педагог-психолог; воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-библиотекарь; старший вожатый, тьютор | 7800,00 |

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление педагогическим работникам стимулирующих выплат в виде повышающих коэффициентов к окладам, в пределах доведенного фонда оплаты труда:

повышающий коэффициент к окладу за стаж и образование;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

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

Повышающие коэффициенты, носящие стимулирующий характер устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года). Применение данных повышающих коэффициентов к окладу за стаж и образование не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3.  Повышающий   коэффициент   к   окладу   за   стаж  
устанавливается педагогическим работникам учреждения в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 15%;

от 10 до 20 лет – 10%;

от 0 до 10 лет – 5%;

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 10%;

от 10 до 20 лет – 7%;

от 0 до 10 лет – 3%.

В стаж работы для установления надбавки к окладу за выслугу лет засчитывается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству.

В стаж педагогической работы засчитываются периоды в соответствии с Приложением № 1.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам устанавливается за квалификационную категорию.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 25%;

при наличии первой квалификационной категории – 15%.

        Дополнительно, по решению руководителя учреждения, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта».

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень:

доктор наук – 40%;

кандидат наук – 20%;

за звание «Заслуженный» - 20%.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается со дня присвоения квалификационной категории, ученой степени, звания.

3.5. С учетом условий труда педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IX Примерного Положения.

3.6. Педагогическим работникам учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера пропорционально отработанному времени, предусмотренные главой X Примерного Положения.

3.7. Оплата труда тренеров-преподавателей по спорту, включая старшего, производится по нормативам за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки, в зависимости от численного состава занимающихся в группе, исходя из установленного должностного оклада с учетом численного состава занимающихся в соответствии с Приложением №4.

3.8. В установленные на день вступления в силу Федерального Закона «Об образовании РФ» (вступил в силу с 1 сентября 2013 года) оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3.9. Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя осуществляется за счет средств областного бюджета и отражается в тарификационном списке.

**IV. Условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала**

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

(рублей)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ | Квал.  уровень | Должности отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада |
| «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | 1 | Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части | 3 850,0 |
| «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» | 1 | младший воспитатель, спортсмен - инструктор | 3 950,0 |
| 2 | Диспетчер образовательного учреждения | 4 050,0 |
| «Руководители структурных подразделений» | 1 | Заведующий (начальник) структурным  подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной  (учебно-производственной) мастерской и  другими структурными подразделениями,  реализующими общеобразовательную  программу и образовательную программу  дополнительного образования детей | 5 300,0 |
| 2 | Заведующий(начальник)обособленным структурным подразделением, реализующим  общеобразовательную программу и  образовательную программу дополнительного образования детей; | 5 500,0 |

4.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление учебно-вспомогательным работникам стимулирующих выплат в виде повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу за стаж.

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

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года). Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж не образует новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 15%;

от 10 до 20 лет – 10%;

от 0 до 10 лет – 5%;

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 10%;

от 10 до 20 лет – 7%;

от 0 до 10 лет – 3%.

В стаж работы для установления надбавки к окладу за выслугу лет засчитывается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству.

4.4. С учетом условий труда работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IX Примерного Положения.

4.5. Работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера пропорционально отработанному времени, предусмотренные главой X Примерного Положения.

**V. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих.**

5.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Примерного Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н  «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858):

(рублей)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ПКГ** | Квал.  уровень | Должности отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада |
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 1 | Делопроизводитель, калькулятор,кассир, машинистка, секретарь,экспедитор, экспедитор по перевозке грузов | 3 500,0 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1 | Администратор, диспетчер, техник-лаборант,  Техник-технолог, товаровед, художник, технолог-калькулятор, художник-оформитель | 4 000,0 |
| 2 | заведующий складом; заведующий хозяйством. Заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться II внутридолжностная категория | 4 500,0 |
| 3 | Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться I внутридолжностная категория | 5 000,0 |
| 4 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 5 500,0 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1 | Бухгалтер, инженер по защите информатизации,  инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; специалист по кадрам; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно- вычислительного) центра; экономист по материально-техническому снабжению; инспектор по кадрам; юрисконсульт | 6 400,0 |
| 2 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6 400,0-6800,0 |
| 3 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 6 800,0-8700,0 |
| 4 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8 700,0-9700,0 |
| 5 | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; | 10 300,0-11 800,0 |

5.2. Примерным Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, стимулирующих выплат в виде повышающего коэффициента к окладам за выслугу лет, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

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

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при  выслуге лет свыше 5 лет – 10%.

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

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,40.

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

5.5.    С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих,   устанавливаются   выплаты   компенсационного   характера, предусмотренные главой IX Примерного Положения.

5.6. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера пропорционально отработанному времени, предусмотренные главой X Примерного Положения.

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

6.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

(рублей)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ПКГ** | Квал.  уровень | Должности отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада |
| «Работники учреждения по профессиям рабочие первого уровня» | 1 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик;  дворник, истопник; кастелянша; садовник сторож (вахтер), уборщик служебных помещений; оператор электро и газовых котельных, кочегар; истопник | 3 343,0 |
| «Работники учреждения по профессиям рабочие второго уровня» | 1 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; повар; электрик | 4 150,0 |
| 2 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 150,0-5650,0 |
| 3 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 650,0-6850,0 |
| 4 | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) ответственные (особо ответственные работы: водитель школьного автобуса | 3 800,0 |

6.2. Примерным Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим учреждения стимулирующих выплат в виде повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

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

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 0,40.

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

Рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9, 10 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования.

6.3. Водителю школьного автобуса

- за классность – 50%

- за ненормированный рабочий день – 20%

- за сложность и напряженность –20%

- за учет и сохранность материальных ценностей в размере –10%

6.4. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера,  предусмотренные главами IX,X Примерного Положения.

**VII. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей, главного бухгалтера.**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается ежегодно с учетом повышающего коэффициента (коэффициента масштаба и уровня управления) к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

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

Повышающий коэффициент, применяемый к окладу руководителя, устанавливается решением Комиссии, состав и полномочия которой определяются главным распорядителем бюджетных средств, по показателям, характеризующим масштаб руководства образовательного учреждения: количество обучающихся:

- за сложность, напряженность работы в зависимости от численности обучающихся (воспитанников):

- в общеобразовательных учреждениях:

до 50 обучающихся (воспитанников) – от 1до 1,25;

от 51 до 100 обучающихся (воспитанников) – от 1,26 до 1,5;

от 101 до 200 обучающихся (воспитанников) – от 1,51 до 1,75;

от 201 до 300 обучающихся (воспитанников) – от 1,76 до 1,85;

от 301 до 400 обучающихся (воспитанников) – от 1,85 до 1,95;

более 400 обучающихся (воспитанников) – 2,0;

- в дошкольных образовательных учреждениях:

до 50 обучающихся (воспитанников) – от 1 до 1,25;

от 51 до 100 обучающихся (воспитанников) – от 1,26 до 1,5;

от 101 до 200 обучающихся (воспитанников) – от 1,51 до 1,95;

более 200 обучающихся (воспитанников) – от 1,96 до 2,0;

- в учреждениях дополнительного образования детей:

до 1100 обучающихся (воспитанников) – до 1, 9;

свыше 1100 обучающихся (воспитанников) – до 2,0.

- в детских оздоровительно-образовательных лагерях в период летней оздоровительной компании - 2,0. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на период работы лагеря, оплату производить пропорционально отработанному времени. С момента окончания летней оздоровительной компании и до начала следующей оплату производить согласно штатного расписания.

Размер доплат устанавливается в процентах к должностному окладу:

- за выслугу лет в должности руководителя в данном учреждении:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

при выслуге свыше 5 лет – 10%.

- за звание «Заслуженный учитель» - 20%.

- за наличие функционирующих, второго и последующих учреждений (корпусов), находящихся на обособленных территориях, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, а также дополнительного образования детей – до 50%;

Средний размер средней заработной платы работников учреждения определяется в соответствии с Приложением № 2 «Порядок исчисления размера средней заработанной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения».

7.2. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 30% ниже базового оклада руководителя данного учреждения.

7.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений в кратности от 1 до 4.

7.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IX Примерного Положения.

7.5. Премирование (стимулирование) руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения, за счет фонда стимулирования руководителя учреждения.

Размеры премирования (стимулирования) руководителя учреждения и критерии его выплаты устанавливаются приказом Управления образования.

7.6. Руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера пропорционально отработанному времени, предусмотренные главой X Примерного Положения.

7.7. В установленные на день вступления в силу Федерального Закона «Об образовании РФ» (вступил в силу с 1 сентября 2013 года) оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

7.8. Учебная нагрузка руководителю учреждения более 9 часов в неделю допускается только по согласованию с начальником управления образования на основании заявления.

**VIII. Условия оплаты труда библиотечных работников учреждений, не относящихся к работникам образования**

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

(рублей)

|  |  |
| --- | --- |
| должности, относящие к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии | Размер базового оклада |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»  Хореограф | 3876,6 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  библиотекарь, | 4015,05 |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»  завотделом, заведующий библиотекой | 4153,5 |

8.2. Примерным Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения стимулирующей выплаты в виде повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения от общего количества лет проработанных в данной должности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при  выслуге лет свыше 5 лет - до 10%.

Повышающие коэффициенты стимулирующего характера к окладу за выслугу лет устанавливаются в пределах фонда экономии.

8.3.  С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности библиотечных и других работников учреждений, не относящихся к работникам образования,   устанавливаются   выплаты   компенсационного   характера, предусмотренные главой IX Примерного Положения.

8.4. Работникам учреждения, занимающим должности библиотечных и других работников учреждений, не относящихся к работникам образования, могут выплачиваться премии и другие выплаты стимулирующего характера пропорционально отработанному времени, предусмотренные главой X Примерного Положения.

**IX. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

а) в размере 12% от должностного оклада:

-работы у горячих плит, электро - жарочных шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки (повар, шеф-повар);

- работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы (помощник повара);

-работы по стирке белья с использованием моющих и дезинфицирующих средств (машинист по стирке белья, уборщица-прачка);

- работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов (медицинская сестра, при отсутствии в штате учреждения медицинской сестры работник ответственный за данный вид работ);

б) в размере 10% от должностного оклада:

- за работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением, складированием (лаборант);

-за работу у электро и газовых котлов (операторы электро, и газовых котельных)

9.2. Доплата 20 процентов от должностного оклада специалистам логопедических групп, воспитателям в логопедических группах.

9.3. Доплата за работу в условиях,  отклоняющихся  от  нормальных согласно трудового законодательства:

а) при совмещении профессий (должностей);

б) при расширении зон обслуживания;

в) при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за работу в ночное время;

д) за   работу   в   выходные   и   нерабочие праздничные дни;

е) за сверхурочную работу;

        9.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда, указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом, работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается совсем.

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

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

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

      9.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время не ниже 20 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

9.10.Доплата за организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующей библиотекой, библиотекаря):

при наличии от 200 до 800 экземпляров -5 процентов;

при наличии от 801 до 2000 экземпляров 10 процентов;

при наличии от 2001 до 3500 экземпляров -15 процентов от базового оклада.

За каждые последующие 1500 экземпляров – 1 процент, но не более 20 процентов.

9.11. Доплата работникам за работу в сельской местности производится в размере 12 процентов от должностного оклада. (Приложение №3).

9.12.Доплата молодым специалистам, в течении 2-х лет до прохождения аттестации в размере 20% от должностного оклада.

9.13. К компенсационным выплатам за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей относятся:

- **доплата за проверку тетрадей:**

учителям начальных классов-10 процентов от должностного оклада независимо от объема учебной нагрузки;

учителям, преподавателям за проверку письменных работ от должностного оклада, пропорционально нагрузке:

по русскому языку, родному языку и литературе-15 процентов;

по математике-10 процентов;

по иностранному языку, черчению - 10 процентов;

В классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50 процентов от соответствующих доплат. Данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы;

Учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

- **доплата за ведение делопроизводства** специалистам и другим работникам 15 процентов с численностью классов-комплектов от 10 и свыше;

- **доплата за руководство начальной малокомплектной школой** учителям 10 процентов с количеством учащихся до 10, свыше 20 процентов;

- **доплата за проведение кружковой работы** специалистам с количеством от 5 до 10 классов- комплектов – 9 часов; от 10 до 20 классов- комплектов – 18 часов, свыше 20 классов-комплектов 27 часов. Размер доплаты определяется исходя из 18 часов;

- **доплата учителям химии** за фактически отведенные уроки химии до 12 процентов от должностного оклада.

- **доплата учителям, ведущие часы в классах принимающие участие в экспериментальных региональных площадках**, за фактически отведенные уроки до 10 процентов от должностного оклада.

- **доплата учителям, ведущие часы в коррекционных классах** за фактически отведенные уроки до 15 процентов от должностного оклада.

9.14. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

9.15. К заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 % в соответствии с постановлением Министерства труда РФ от 11 сентября 1995 г № 49 «Об утверждении разъяснения « О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях»

9.16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах.

**X.** **Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

10.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

10.3. Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- **доплата за заведование аттестованным учебным кабинетом (лабораториями)** учителям в общеобразовательных учреждениях до 10 процентов;

- **доплата за заведование учебно-опытными участками** (теплицами, парниковыми хозяйствами)- до 25 процентов (в период с 1 апреля по 30 сентября);

- **доплата за заведование действующей мастерской** доплата специалистам от должностного оклада:

- до 10 классов-комплектов -15 процентов,

- свыше 10 классов- комплектов - 20 процентов;

при наличии комбинированных мастерских:

- до 10 классов- комплектов - 20 процентов,

- свыше 10 классов – комплектов 25 процентов;

- **доплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию** педагогическим работникам от должностного оклада:

-в школах с количеством классов-комплектов от 10 до 19 - 25 процентов,

-в школах с количеством классов-комплектов от 20 до 29 - 50 процентов,

-в школах с количеством классов-комплектов от 30 и более -100 процентов;

- **доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях:**

в городской местности – 25 учащихся – 1000,0 руб.;

в сельской местности – 14 учащихся – 1000,0 руб.;

в городской местности – менее 25 учащихся – из расчета 40,0 руб. на одного учащегося;

в сельской местности – менее 14 учащихся – из расчета 71.43 руб. на одного учащегося.

10.4. Премирование работников учреждения осуществляется на основании положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

10.5. В целях поощрения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на основании приказа Управления образования применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений в размере до одного должностного оклада:

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Оренбургской области;

- в связи с празднованием Дня учителя;

- в связи с юбилейными датами (50, 55(женщинам), 60(мужчинам) лет со дня рождения).

10.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

10.7. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

10.8. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

10.9. Единовременное премирование руководителей учреждений производится в пределах бюджетных ассигнований за достижение высоких результатов деятельности и за выполнение особо важных и ответственных работ по итогом работы за квартал, год по следующим основным показателям:

- выполнение муниципального задания не менее 90%;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- подготовка объектов к учебному году;

- участие в соответствующий период в конкурсах, олимпиадах.

10.10. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника с приложением ксерокопии соответствующих документов (свидетельство о браке, справку органов пожарной охраны о пожаре, свидетельство о смерти) в размере до одного должностного оклада:

- в связи с вступлением в брак (впервые);

- в связи с утратой имущества при пожаре;

- в связи со смертью члена семьи (родители, дети, супруг(а)).

**XI.** **Порядок проведения тарификации работников образовательных учреждений**

11.1. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября, утверждается руководителем учреждения и согласовывается главным распорядителем.

11.2. Тарификационный список заполняется применительно к выполняемой функции, по категориям персонала, по каждой должности (профессии). При наличии структурного подразделения тарификация проводится отдельно в той же последовательности.

11.3. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

11.4. Тарификация вакантных должностей производится, исходя из оклада работника соответствующего квалификационным уровням ПКГ, размера компенсационных выплат и половины процента надбавки за стаж непрерывной работы.

11.5. В формах тарификационного списка не отражаются доплаты:

за работу в ночное время;

за совмещение профессий (должностей);

за работу в выходные и праздничные дни.

**Приложение №1**

**к приказу Управления образования**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Порядок  
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. пункт 1.2 раздела 1 настоящих Рекомендаций), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций (см. п. 1.2 раздела 1 настоящих Рекомендаций) могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**Приложение № 5**

**к приказу Управления образования**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Перечень должностей, профессий работников для расчета средней заработной платы и определения должностных окладов руководителей учреждений подведомственных Управлению образования администрации муниципального образования**

**Кувандыкский городской округ Оренбургской области**

По виду экономической деятельности «Образование»

Преподаватель

Учитель

Воспитатель

Старший воспитатель

Методист

Старший методист

Педагог дополнительного образования

Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Учитель-логопед

Тренер-преподаватель

Старший тренер-преподаватель

Социальный педагог

Учитель дефектолог

Мастер производственного обучения

Музыкальный руководитель

Инструктор по физической культуре

Инструктор методист

Старший инструктор методист

Старший вожатый

Помощник воспитателя

Младший воспитатель

Бухгалтер

Кассир

Делопроизводитель

Кастелянша

Кладовщик

Сторож

Уборщик служебных помещений

Шеф-повар

Повар

Кухонный работник

Подсобный работник

Кладовщик

Уборщица-прачка

Прачка

Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования

Дворник

Грузчик

Гардеробщик

Оператор газовой котельной

Электрик

**Приложение № 3**

**к приказу Управления образования**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Перечень должностей работников муниципальных учреждений образования, проживающих и работающих в сельской местности, которым устанавливается доплата в размере 12% от должностного оклада.**

По виду экономической деятельности «Образование»

Директор

Заведующий учреждением

Зав отделом

Зав учебной части

Заместитель директора (кроме зам.директора по хозяйственной части)

Заместитель заведующего

Учитель

Воспитатель

Концертмейстер

Аккомпаниатор

Музыкальный руководитель

Инструктор физического воспитания

Тренер-преподаватель

Методист

Педагог – психолог

Педагог-библиотекарь

Социальный педагог

Мастер производственного обучения

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Старший вожатый

Педагог дополнительного образования

**Приложение № 4**

**к приказу Управления образования**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту**

**(включая старшего) за подготовку одного занимающегося**

**на этапах спортивной подготовки**

**Таблица 1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы подготовки | Период обучения (лет) | Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту (включая старшего) за подготовку одного занимающегося (в процентах от должностного оклада) | | |
| Группы видов спорта | | |
| I | II | III |
| Спортивно-оздоровительный | Весь период (6 часов в неделю) | - | - | - |
| Начальной подготовки | Первый год обучения (6 часов в неделю) | - | - | - |
|  | 2-3 год обучения (9 часов в неделю) | - | - | - |
| Учебно-тренировочный | Первый и второй годы обучения | 9 | 8 | 7 |
|  | 3,4,5 год обучения | 15 | 13 | 11 |
| Спортивного совершенствования | До года | 24 | 21 | 18 |
|  | Свыше года | 39 | 34 | 29 |
| Высшего спортивного мастерства | Весь период | 45 | 40 | 35 |

***Примечания:***

1. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя по спорту (включая старшего), работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, повышается на 0,5 процента при условии сохранения контингента обучающихся не менее 70 процентов в течение двух лет.

2. Распределение видов спорта по группам:

а) к I группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта (лыжные гонки, горные лыжи, настольный теннис, тяжелая атлетика, легкая атлетика).

б) ко II группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также не олимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта) (футбол, волейбол).

в) к III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (борьба самбо).

3. По видам спорта, включенным в I и II группы за исключением игровых видов спорта, для проведения занятий на учебно-тренировочных этапах подготовки, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера-преподавателя по спорту (включая старшего) можно при необходимости привлекать дополнительно тренеров-преподавателей и других специалистов в пределах количества часов образовательной программы. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

**Численный состав занимающихся и объем учебно-тренировочной работы**

**на этапах спортивной подготовки**

**Таблица 2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап подготовки | Период обучения  (лет) | Минимальная наполняемость групп (чел.) | Максимальная наполняемость  групп (чел.) | Максимальный объем учебно-тренировочной  работы (час./нед.) |
| Спортивно-оздоровительный | Весь период | 15 | 30 | До 6 |
| Начальной подготовки | Первый год | 15 | 30 | 6 |
|  | Второй год | 12 | 24 | 9 |
|  | Третий год | 12 | 24 | 9 |
| Учебно-тренировочный | Первый год | 10 | 20 | 12 |
|  | Второй год | Не менее 1 учащегося | 20 | 14 |
|  | Третий год |  | 16 | 16 |
|  | Четвертый год |  | 16 | 18 |
|  | Пятый год |  | 16 | 20 |
| Спортивного совершенствования | До года |  | 14 | 24 |
|  | Свыше года |  | 12 | 28 |
| Высшего спортивного мастерства | Весь период |  | 8 | 32 |

Примечание:

1. Норматив максимального объема учебно-тренировочной работы (нагрузки) устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

2.Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки свыше двух лет, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

3*.* При объединении в одну группу обучающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, рекомендуется не превышать разницу в уровне их спортивного мастерства более чем на два спортивных разряда.

**Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту (включая старшего) за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена и надбавок работникам за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (не менее 3-х лет) и занявшего 1-6 места на официальных соревнованиях**

**Таблица 3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень соревнований | Занятое место | Размер оплаты в % от должностного оклада тренера-преподавателя по спорту {включая старшего) за подготовку одного обучающегося спортивной школы | Размер надбавки, в % от должностного оклада работникам. | |
|  |  | Постоянный состав обучающихся | Переменный состав обучающихся |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1**. **В личных и командных видах спортивных дисциплин**: | | | | |
| 1.1.- Олимпийские игры - чемпионаты мира | 1  1 | до 200 | 15 | 7 |
| 1.2. - Олимпийские игры  - чемпионат мира  - чемпионат Европы,  Кубок Мира  - Кубок Европы | 2-6  2-3  1-3  1 | до 150 | 10 | 5 |
| 1.3. - чемпионат мира, Европы  - Кубок мира  - Кубок Европы  - чемпионат России  - Кубок России | 4-6  4-6  2-3  1-3  1 | до 120 |  |  |
| 1.4. - Олимпийские игры, чемпионаты мира, Европы, Кубок мира  - Кубок Европы  - первенство мира, Европы  - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав) | Участие  4-6  1-3  1 | до100 | 8 | 3 |
| 1.5. - чемпионат России  - первенство России (молодежь, юниоры)  - первенство России (старшие юноши)  - первенство мира, Европы  - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав) | 4-6  1-3  1  4-6  2-3 | до 80 | 8 | 3 |
| 1.6. - Финал Спартакиады молодежи  - Финал Спартакиады учащихся  - Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ | 1-3  1  1 | до 75 | 8 | 3 |
| 1.7. - Первенство России (молодежь, юниоры)  - первенство России (старшие юноши)  - Финал Спартакиады молодежи  - Финалы Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ | 4-6  2-3  4-6  2-3 | до 60 | 5 | 2 |
| 1.8 - первенство России (старшие юноши)  - Финалы Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ | 4-6  4-6 | до 50 | 5 |  |
| 1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва |  | до 50 | 5 |  |
| 1.10. Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации | 1-6 | до 50 | 3 |  |
| 1.11 Чемпионаты и первенства субъекта Российской Федерации\* | 1 | до 10 | 3 | • |

**\*** Надбавка устанавливается только по олимпийским видам спорта и олимпийским дисциплинам, в пределах фонда оплаты труда.

***Примечание:*** Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту (включая старшего) и надбавка к должностным окладам работникам устанавливаются со дня, показанного спортсменом результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) и сохраняется по пунктам 1.1.-1.4 до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня, по пунктам 1.9. на весь период обучения в училище олимпийского резерва, по всем остальным пунктам в течение одного календарного года.

**Приложение №2**

**к приказу Управления образования**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Порядок**

**исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального**

**образовательного учреждения**

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения пересчитывается на начало учебного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения.

1. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения

Ср. з/пл = (SUM(Ок + Вс) / (SUM СЧР),

где Ср. з/пл. – средняя заработная плата работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;

Ок – сумма окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году;

Вс – сумма выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем году;

СЧР – сумма среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

5.Среднемесячная численность работников   
учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения,  
работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников (табл. 1).

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6.Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при  
определении среднемесячной численности работников   
учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Расчет среднемесячной численности работников учреждения по месяцам в год с учетом работающих на условиях неполного рабочего времени представлен в табл. 2.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 Порядка).