

Утверждено с учетом
мнения профсоюзного
комитета МКОУ Лебяжинской СШ
протокол № 1
от « 29 » 08.2017

Председатель профкома
Л.А.Тарасова

Принято
на Управляющем совете
протокол № 1
от «29» 08.2017



**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного
учреждения Лебяжинской средней школы
Камышинского муниципального района Волгоградской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, постановлением администрации Камышинского муниципального района Волгоградской области от 13.07.2016г. №481-п Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камышинского муниципального района Волгоградской области

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Лебяжинской средней школы Камышинского муниципального района (далее - учреждение), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников организаций;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителя;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из

объема средств областного и муниципального бюджета.

1.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Камышинского муниципального района.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с Приложениями № 1 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности 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).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

2.5.1.1. Размер оклада (ставки) заработной платы педагогических работников за установленную норму часов педагогической работы определяется с учетом повышающего коэффициента, предусмотренного Приложением № 2 к настоящему Положению.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников",

"Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

2.5.1.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.5.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.5.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

2.6. Особенности условий оплаты труда работников учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности:

2.6.1. Оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам за количество часов учебно-преподавательской работы в пределах фонда оплаты труда, определенного образовательному учреждению учредителем на год.

2.6.2. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с учебной программой.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения.

2.7.2. 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 путем внесения изменений в тарификацию.

2.7.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем вторым подпункта 2.1 настоящего Положения.

2.8. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.8.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации, учредителем, председателем Комитета образования Администрации Камышинского муниципального района), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.8.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления Камышинского муниципального района, осуществляющими управление в сфере образования и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.8.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.8.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.8.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.8.6. При создании на базе образовательных организаций временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательной организации не освобождаются и привлекаются администрацией этих организаций к работе в пределах установленного им до начала каникул

объема учебной нагрузки (объема работы).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах образовательной организации.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным в подпункте "а" настоящего пункта, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием

для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.7. Выплаты за работу в особых условиях труда:

3.7.1. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах к окладу (должностному окладу), (ставке):

3.7.1.1. за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением, - 10 процентов;

3.7.1.2. за работу в оздоровительных лагерях всех типов и наименований - 10 процентов;

3.7.1.3. специалистам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения - 10 процентов;

3.8. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производится к окладу (должностному окладу), (ставке) в следующих размерах:

3.8.1. за проверку письменных работ (исчисляется в зависимости от педагогической нагрузки педагогических работников):

учителям по предметам в 1-4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) – от 05 до 10 процентов;

учителям, преподавателям по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) – от 05 до 10 процентов;

учителям, преподавателям по математике, иностранному языку, ИЗО и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) – 5 процентов;

3.8.2. за классное руководство:

в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 20 процентов;

3.8.3. за заведование (руководство):

кабинетами, лабораториями – от 05 до 10 процентов;

учебно-опытными участками (теплицами, парниками), учебными мастерскими, музеями и другое - до 10 процентов;

производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами - до 10 процентов;

методическими, цикловыми и предметными комиссиями – от 10 до 15 процентов;

3.8.4. за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию

- в школах педагогическим работникам при отсутствии в штате образовательной организации соответствующей должности по внеклассной работе (в целом на школу) с количеством классов-комплектов

от 10 до 19 - до 10 процентов;

от 20 до 29 – до 30 процентов;

3.8.5. за обслуживание вычислительной техники учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в том числе антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры не менее 5 единиц - до 05 процентов;

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 5 до 10 единиц - до 10 процентов;

за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 10 до 15 единиц - до 15 процентов;

за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров - до 20 процентов;

3.8.6. за работу с библиотечным фондом учебников и ведение библиотечной работы, при отсутствии должности библиотекаря - до 15 процентов;

3.8.7. за участие в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников и аккредитации образовательных учреждений - до 50 процентов;

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников может быть расширен на основании локальных нормативных актов учредителя.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), (ставкам), определяется руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
- 5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании решения Управляющего совета

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с Приложением №3.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу

(должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награжденным ведомственными наградами - до 15 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год) включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам образовательного учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (квартал, год).

При премировании по итогам работы (квартал, год) учитываются:

- 1) за достижение высоких результатов в целом;

- 2) за достижение высоких количественных и качественных результатов:

- подготовка участников и призёров всероссийских, областных и районных олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований;

- подготовка участников и призёров всероссийских, областных и районных творческих конкурсов, фестивалей и акций;

- за внедрение инновационных методик и программ, прошедших экспертизу в органах управления образованием;

- по итогам смотра-конкурса готовности образовательного учреждения к новому учебному году;

- за эффективность учебно-воспитательного процесса (призовые места в областных конкурсах, спартакиаде, участие во всероссийских конкурсах, смотрах, за подготовку и участие в мероприятиях, проводимых Комитетом образования (семинарах, совещаниях и др.);

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

- 4) за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- 5) за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- 6) за участие в инновационной деятельности;

- 7) за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности учреждения

- 8) Премировать педагогов за работу в территориальной предметной комиссии

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет, «День учителя»), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.11. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

4.12. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5;
- при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности 6;
- при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности 7;
- при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности 8.

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

- при штатной численности работников организации менее 50 единиц - на 30 процентов ниже

должностного оклада руководителя организации;

от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации, его заместителям могут устанавливаться следующие **выплаты стимулирующего характера**:

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям (за исключением надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-методическая работа;

качество образовательных услуг;

организация приносящей доход деятельности в организации.

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается руководителю организации, его заместителям, в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.9. Руководителю организации, его заместителям, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя.

5.10. Руководителю организации, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не

может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единоновременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единоновременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников [включая оклады (должностные оклады), (ставки), а также доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты] в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения (форма штатного расписания утверждается нормативным правовым актом учредителя). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.3. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.4. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации

предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает на основании письменного заявления руководителя организации распоряжением Администрации Камышинского муниципального района.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.5. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

6.6. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.

**Размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок)
по профессиональным квалификационным группам работников
муниципальных общеобразовательных организаций
Камышинского муниципального района Волгоградской области**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Базовый (минимальный) размер оклада (должностного оклада), (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: помощник воспитателя, вожатый	6030
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня" 1 квалификационный уровень: младший воспитатель	7020
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" 1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8000
	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	8100
	3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8200
	4 квалификационный уровень: преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	9200

2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	
3.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	9810
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка	5360
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5890
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, художник	6250
	2 квалификационный уровень: старший инспектор по кадрам, заведующие: складом, хозяйством	6750
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень: без категории: инженер всех специальностей, программист, библиотекарь	6200
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":	
	2 квалификационный уровень: главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер	7700

5.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих")	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня": 1 квалификационный уровень: 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, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	5000
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня" 1 квалификационный уровень: 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 2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).	6250 6750 6870 7120

РАЗМЕРЫ
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента, (Псп)
1	2	3
1.	Работа руководителей и специалистов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера работникам

Наименование показателя	Критерии		Размер показателя
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ			
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников			
1.1. Надбавка за интенсивность	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, академические и творческие достижения	1.1.1.1. Высокие результаты по итогам ЕГЭ и ОГЭ	до 100%
		1.1.1.2. Наличие участников, призёров и победителей конкурсов, предметно-ориентированных олимпиад различного уровня	
		1.1.1.3. Личное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, наличие ведомственных наград	
	1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	1.1.2.1. Наличие публикаций, обобщение и распространение передового педагогического опыта на различном уровне	
		1.1.2.2. Участие в инновационной деятельности учреждения	
		1.1.2.3. Применение в работе новых программ, методик, форм обучения и воспитания	
		1.1.2.4. Наличие системы работы с одаренными детьми (тьюторство)	
		1.1.2.5. Наличие программ, разработанных педагогами и прошедших экспертизу	
		1.1.2.6. Организация сетевого взаимодействия, социального партнёрства различного уровня	
	1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, инициативный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	
		1.1.3.2. Выполнение работником	

		срочных работ	
		1.1.3.3. Развитие образовательной информационной среды	
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для специалистов, учебно-вспомогательного персонала, рабочих (помощник воспитателя, лаборант, техник, заведующий производством, заведующий хозяйством, бухгалтер, инженеры, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, секретарь-машинистка, заведующий складом, главный инженер, главный энергетик, библиотекарь, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный работник, гардеробщик, машинист по стирке белья, водитель автомобиля, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений и др.)			
2.1. Надбавка за интенсивность	2.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	2.1.1.1. Отсутствие предписаний контролирующих органов	до 100%
		2.1.1.2. Своевременное предоставление текущей и отчётной документации	
		2.1.1.3. Качество подготовки текущей и отчётной документации	
		2.1.1.4. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	
		2.1.1.5. Отсутствие дефектов при выполнении работ	
		2.1.1.6. Участие в выполнении важных работ, мероприятий	
		2.1.1.7. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения	
		1.1.1.8. Оперативность устранения аварийных ситуаций	
	2.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	2.1.2.1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
		2.1.2.2. Развитие информационной среды образовательной организации	
		2.1.2.3. Оперативность, системность и качество ведения документации	
	2.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы	2.1.3.1. Активный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	

		2.1.3.2.Выполнение работником непредвиденных и срочных работ	
		2.1.3.3.Сложность и напряженность в рамках реализации приносящей доход деятельности	
		2.1.3.4.Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	
		2.1.3.5.За ненормированный рабочий день водителям	
3.2.Персональный повышающий коэффициент	1.2.1.Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения	до 100%	
	1.2.2.Сложность, важность выполняемой работы		
	1.2.3.Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ			
1.1. Надбавка за качество выполняемых работ	2.1.1.За профессионализм и оперативность в решении вопросов	до 50%	
	2.1.2.За отсутствие претензий к результатам выполнения работ		
	2.1.3.За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации		
	2.1.3.4. За качество, оперативность и системность ведения документации		
2.2.Надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере	2.2.1.Высшая квалификационная категория	20% должностного оклада	
	2.2.2.Первая квалификационная категория	10% должностного оклада	
	2.2.3.Водителям автомобилей 1-го класса	15% должностного оклада	
	2.2.4.Водителям автомобилей 2-го класса	5 % должностного оклада	
2.3.Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания	2.3.1. Степень доктора наук	до 30 % оклада (должностного оклада) пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но	

		не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству
	2.3.2. Степень кандидата наук	до 50 % оклада (должностного оклада) пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству
	2.3.3. Почетное звание, название которого начинается со слова "Народный"	до 50 % оклада (должностного оклада)
	2.3.4. "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации	до 30 % оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству
3. НАДБАВКА ЗА ОБЩИЙ ТРУДОВОЙ СТАЖ, ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ ДЛЯ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ		
3.1. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет	3.1.1. При стаже работы от 1 года до 5 лет	3 % к должностному окладу
	3.1.2. При стаже работы от 5 до 10 лет	5 % к должностно

			му окладу
	3.1.3. При стаже работы от 10 до 15 лет		8 % к должностно му окладу
	3.1.4. Свыше 15 лет		10% к должностно му окладу
3.2. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет работников библиотеки	3.2.1. За каждые пять лет непрерывного трудового		10 % к должностно му окладу
4. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ДЛЯ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ			
4.1. Премии по итогам работы	4.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; 4.1.2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; 4.1.3. За порученную работу, связанную с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации; 4.1.4. Достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; 4.1.5. Участие в инновационной деятельности; 4.1.6. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.	3.1.1.1. За квартал	до 75% должностног о оклада
		3.1.1.2. За год	до 300% должностног о оклада
4.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ	4.2.1. Достижение специальных показателей	3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% должностног о оклада в расчёте на год
4.3. Единовременн ая премия	4.3.1. За длительную безупречную работу		до 100% должностног о оклада в расчёте на год
	4.3.2. За большой вклад в развитие отрасли		
	4.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)		
	4.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию		
	4.3.5. В связи с награждением		