



**Администрация Заволжского муниципального района
Ивановской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.02.2019 № 62-п

г. Заволжск

**О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений,
подведомственных отделу образования администрации Заволжского
муниципального района Ивановской области**

(в редакции постановлений администрации Заволжского муниципального района от 09.09.2019 № 411-п, от 14.10.2019 № 458-п, от 30.09.2020 № 375-п, от 18.08.2021 № 227-п, от 22.10.2021 № 379-п, от 11.10.2022 № 356-п, от 05.06.2023 № 260, от 21.06.2023 № 294-п)

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ивановской области от 05.07.2013 № 66-ОЗ «Об образовании в Ивановской области», решением Заволжского Районного Совета четвертого созыва от 26.12.2008 № 75 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Заволжского муниципального района и органов местного самоуправления Заволжского муниципального района», постановлением главы администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 26.12.2008 № 1174 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Заволжского муниципального района и органов местного самоуправления Заволжского муниципального района» администрация Заволжского муниципального района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить с 01.01.2019:

1.1. Типовое положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области (приложение 1);

1.2. Типовое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области (приложение 2);

1.3. Типовое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области (приложение 3);

1.4. Положение о порядке установления размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, подведомственного отделу образования Заволжского муниципального района Ивановской области (приложение 4).

2. Муниципальным учреждениям Заволжского муниципального района разработать и утвердить положения по оплате труда работников соответствующих учреждений, а также внести необходимые изменения в действующие локальные нормативные акты, коллективные и трудовые договоры.

3. Установить, что порядок и условия стимулирования труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района, устанавливаются локальными нормативными актами отдела образования администрации Заволжского муниципального района, их заместителей и главных бухгалтеров – локальными нормативными актами учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района, и среднемесячной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется отделом образования администрации Заволжского муниципального района в кратности от 1 до 4.

Размер должностного оклада руководителя указанного муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, подведомственного отделу образования администрации Заволжского муниципального района (приложение 4).

Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, подведомственного отделу образования администрации Заволжского муниципального района, устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4. Финансовое обеспечение мероприятий, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отделу образования администрации Заволжского муниципального района на обеспечение выполнения функций

постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 09.02.2015 № 65-п «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 06.05.2013 № 391 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Заволжского муниципального района Ивановской области»;

постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 23.12.2016 № 388-п «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 06.05.2013 № 391 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Заволжского муниципального района Ивановской области»;

постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 07.09.2017 № 345-п «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 06.05.2013 № 391 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Заволжского муниципального района Ивановской области»;

постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 30.10.2017 № 424-п «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 06.05.2013 № 391 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Заволжского муниципального района Ивановской области»;

постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 12.11.2018 № 516-п «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 06.05.2013 № 391 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Заволжского муниципального района Ивановской области»;

6. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019.

**Глава Заволжского
муниципального района**

Д.Ю.Петров

**Типовое положение об оплате труда работников
муниципальных дошкольных образовательных учреждений и
учреждений дополнительного образования,
подведомственных отделу образования
администрации Заволжского муниципального района
Ивановской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу образования Заволжского муниципального района Ивановской области (далее - Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные программы дошкольного и дополнительного образования (далее – учреждения).

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждений подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В каждом учреждении в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Ивановской области, Заволжского муниципального района принимаются Положения об оплате труда работников с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или с учетом профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2. Порядок расчета заработной платы работников муниципальных учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3. Руководитель учреждения определяет должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ.

2.4. Заработная плата работников образовательных учреждений определяется по следующей формуле:

$Z_p = O + K + C$, где:

Z_p - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2.5. Должностные оклады работников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющейся квалификационной категории:

$O = M_o \times K_d$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

K_d – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

2.6. Ежемесячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп = Оф + К + С, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – выплаты стимулирующего характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2.7. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется как сумма умноженных размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ост \times Фн}{Нч} \quad \text{где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нч - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования

и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в общеобразовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.8. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются как сумма умноженных минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.9. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.10. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

3. Формирование фонда оплаты труда муниципального учреждения

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений (в том числе рабочих) формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Заволжского муниципального района.

3.2. Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения осуществляется с учетом объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области.

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения.

3.3. Рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, оптимальное значение – 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно учреждением.

4. Расчет заработной платы руководителя

4.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений Заволжского муниципального района, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения (п.4 Постановления)

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений Заволжского муниципального района устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.3. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения - отделом образования администрации Заволжского муниципального района; заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения – руководителем учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: руководителю учреждения - отделом образования администрации Заволжского муниципального района; заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения – руководителем учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в

соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3.1. Размер доплаты 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; и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической

преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

5.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

5.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для начисления выплат компенсационного характера п.5.3.2 - 5.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.3.5. Доплата специалистам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности – устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку (приложение 2 к настоящему Положению).

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность, высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты (премии) по итогам работы;

стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и оценки эффективности труда;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

иные выплаты.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

При установлении выплат стимулирующего характера предусматривается доведение средней заработной платы педагогических работников:

- дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в Ивановской области;

- учреждений дополнительного образования до средней заработной платы учителей в Ивановской области.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бюджетной смете образовательного учреждения.

6.2. Работникам учреждения на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;

за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество работ:

за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – устанавливается самостоятельно учреждением в пределах фонда оплаты труда;

за ведомственный нагрудный знак -10 процентов (со дня присвоения);

за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов (со дня присвоения).

При наличии у работников нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

6.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

При премировании 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;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), в соответствии с регламентом государственно-

общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения..

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда и выплачиваются ежемесячно.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, в том числе педагогических работников:

для дошкольных образовательных учреждений:

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);

- в целях закрепления кадров вновь принятым на работу педагогическим работникам образовательных учреждений до возникновения у них права на получение выплат стимулирующего характера, установленных данным пунктом.

для учреждений дополнительного образования:

- сохранность контингента;

- успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.), наличие детей, ставших победителями, призёрами региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсов, выставок, соревнований, фестивалей;

- организация индивидуальной работы с одаренными и талантливыми обучающимися;

- организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)

- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.);

- оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, наглядность и системность предъявления достижений и результатов обучающихся и пр.);

- в целях закрепления кадров вновь принятым на работу педагогическим работникам образовательных учреждений до возникновения у них права на получение выплат стимулирующего характера, установленных данным пунктом.

6.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.7. Иные выплаты осуществляется по следующим основаниям:

к юбилейным датам (50,55 и 60 лет со дня рождения и т.д.);

при увольнении работника в связи с уходом на пенсию;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, наградами Ивановской области, присвоением почетных званий, награждение почетными грамотами Ивановской областной Думы, Губернатора Ивановской области, Почетной грамотой Главы Заволжского муниципального района, иными наградами;

иным основаниям.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих..

7.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

7.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом отдела образования администрации Заволжского муниципального района в пределах кратности, установленной пунктом 3 настоящего постановления.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях исчисления заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.4. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь.

Приложение 1

к Типовому положению об оплате труда работников
муниципальных дошкольных образовательных учреждений
и учреждений дополнительного образования, подведомственных
отделу образования Заволжского муниципального района

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по
квалификационным уровням профессиональных квалификационных
групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к
минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ**

**ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и
социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)**

номер уровня ПКГ	Квалификаци онный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэфф ициент по занима емой должн ости
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификаци онный 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, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер); машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному	3771	

		<p>обслуживанию и ремонту зданий, машинист (кочегар) котельной, повар, подсобный рабочий</p> <p>-1 квалификационный разряд</p> <p>-2 квалификационный разряд</p> <p>-3 квалификационный разряд</p>		<p>1</p> <p>1,03</p> <p>1,06</p>
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4010	1
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства":</p> <p>водитель автомобиля</p> <p>-4 квалификационный разряд</p> <p>-5 квалификационный разряд</p>	4125	<p>1</p> <p>1,07</p>
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с	4902	

	Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"		
	-6 квалификационный разряд		1
	-7 квалификационный разряд		1,1
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	5655	1
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	6785	1,1

**ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по
--------------------------	--	-------------------------	----------------

	уровням		занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационн ый уровень	Помощник воспитателя	4946	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационн ый уровень	Младший воспитатель	5504	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационн ый уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7253	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,30- Высшая категория
2 квалификационн ый уровень	Педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель	7943	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
3 квалификационн ый уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8412	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория

4 квалификационн ый уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8464	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
-----------------------------------	---	------	---

**ПКГ Общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от
29.05.2008 № 247н)**

Квалификацион ный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минима льный оклад, руб.	Коэффици ент по занимаемо й должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационн ый уровень	Делопроизводитель; секретарь	5028	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2 квалификационн ый уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться II внутридолжностная категория	6973	1
3 квалификационн ый уровень	Заведующий производством (шеф- повар), Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	7301	1

	устанавливаться 1 внутридолжностная категория		
4 квалификационн ый уровень	Механик	7589	1
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационн ый уровень	Психолог; специалист по охране труда; технолог	7724	1

ПКГ общепрофессиональных должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)

Квалификацион ный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальн ый оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
3 квалификационн ый уровень	Медицинская сестра	4613	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
ПКГ "Врачи и провизоры"			
2 квалификационн ый уровень	Врачи-специалисты	6549	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория

**Размеры минимальных окладов (должностных окладов)
по должностям работников, не отнесенным к профессиональным
квалификационным группам**

Должности	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
Специалист по спорту	7724	1

Приложение 2
к Типовому положению об оплате труда работников
муниципальных дошкольных образовательных учреждений
и учреждений дополнительного образования, подведомственных
отделу образования Заволжского муниципального района

**Перечень должностей специалистов муниципальных
образовательных учреждений, расположенных в сельской местности,
имеющих право на получение выплат компенсационного характера**

Воспитатель
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Заведующий хозяйством
Технолог

**Типовое положение об оплате труда работников
муниципальных общеобразовательных учреждений,
подведомственных отделу образования администрации
Заволжского муниципального района Ивановской области**

1.1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Заволжского муниципального района Ивановской области (далее - Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования (далее – учреждения).

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников общеобразовательных учреждений подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В каждом учреждении в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Ивановской области, Заволжского муниципального района принимаются Положения об оплате труда работников с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или с учетом профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2. Формирование фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников казенных общеобразовательных учреждений (в том числе рабочих) формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Заволжского муниципального района.

2.2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области, с учетом количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения.

3. Распределение фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон ш от 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного персонала, общеобразовательного персонала (воспитатели, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекарь, бухгалтер, экономист, кассир, секретарь-машинистка, лаборант и др.) и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, водитель автомобиля, гардеробщик, сторож и др.) и складывается из:

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

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

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

3.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год; Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп – 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

3.4. Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

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

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в муниципальном общеобразовательном учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где}$$

c – доля специальной части ФОТ_{пп}. Рекомендуемое значение c – до 30 %. Значение c устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, заведование отделениями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; реализация дополнительных образовательных программ; внеурочная деятельность по ФГОС; организация трудового обучения, профессиональной ориентации, педагогическое сопровождение одаренных детей и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 5.7).

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из трех частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз), фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз – 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз) по формуле, указанной в п.5.4.

4.4.Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\text{.....}},$$

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + a_4 \times v_4 + a_5 \times v_5 + a_6 \times v_6 + a_7 \times v_7 + a_8 \times v_8 + a_9 \times v_9 + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов.

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (примерная доля - 10 % ФОТпп, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);

- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15 % ФОТпп, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (примерная доля – 5 % ФОТпп, рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 могут быть установлены в размере:

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, родной язык, родная литература, 1 класс начальной школы);

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, природоведение, география, экология, биология, информатика и ИКТ, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы; элективные курсы, учебные курсы, групповые занятия, дистанционное обучение по предметам русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика);

в) $K = 1,05$ (право, экономика, технология; элективные курсы, учебные курсы, групповые занятия, дистанционное обучение по

предметам история, обществознание, природоведение. география, экология, биология, информатика и ИКТ, физика, химия);

г) $K = 1,0$ (физическая культура, краеведение, искусство (Музыка и ИЗО), черчение, основы безопасности жизнедеятельности, искусство (МХК), основы религиозных культур и светской этики, астрономия; элективные курсы, учебные курсы, групповые занятия, дистанционное обучение по предметам право, экономика, технология);

д) $K =$ до 1,75 (деление на группы при изучении отдельных предметов: как иностранный язык, технология, информатика и ИКТ, физическая культура (10- 11 класс);

е) $K =$ до 25 (обучение на дому).

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может составлять:

1,05 – для педагогических работников, соответствующих занимаемой должности;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,3 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 - 1,1 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

4.9. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и производить выплаты согласно решения органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

4.10. Расчет окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей) рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз}$, где:

O - оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз – доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку

учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями(законными представителями).

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + Y_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + Y_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз}$$

5. Порядок расчета заработной платы работников муниципальных учреждений

5.1. Заработная плата работников учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.2. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.3. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений определяется по следующей формуле:

$Z_p = O + K + C$, где:

Z_p - заработная плата работника;

- О - должностной оклад работника;
- К - выплаты компенсационного характера;
- С - выплаты стимулирующего характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

5.4. Должностные оклады работников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющейся квалификационной категории:

$$O = M_o \times K_d, \text{ где}$$

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

K_d – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

5.5. Ежемесячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников (кроме учителей) определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Z_p = O_f + K + C, \text{ где:}$$

Z_п – месячная заработная плата;

O_ф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

K – компенсационные выплаты;

C – выплаты стимулирующего характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику

учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

5.6. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников (кроме учителей) за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется как сумма умноженных размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$\text{Оф} = \frac{\text{Ост} \times \text{Фн}}{\text{Нчс}} \quad \text{где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в общеобразовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

5.7. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются как сумма умноженных минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Расчет заработной платы руководителя

6.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений Заволжского муниципального района, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости общеобразовательного учреждения (п.4 Постановления)

6.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений Заволжского муниципального района устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.3. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения - отделом образования администрации Заволжского муниципального района;

заместителям руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения – руководителем учреждения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: руководителю учреждения - отделом образования администрации Заволжского муниципального района; заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения – руководителем учреждения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

7.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.3.1. Размер доплаты 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; и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего преподавателя (учителя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

7.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников

7.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час

работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

7.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для начисления выплат компенсационного характера п.8.3.2 - 8.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

7.3.5. Доплата специалистам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности – устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку (приложение 2 к настоящему Положению).

8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

8.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты (премии) по итогам работы;

стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и оценки эффективности труда;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

иные выплаты.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

При установлении выплат стимулирующего характера предусматривается доведение средней заработной платы педагогических работников:

- образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в Ивановской области;
- дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в Ивановской области;
- учреждений дополнительного образования до средней заработной платы учителей в Ивановской области.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бюджетной смете образовательного учреждения.

8.2. Работникам учреждения на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

за знание и использование в работе иностранных языков – 15 процентов от оклада (должностного оклада);

за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;

за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

8.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество работ:

за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - устанавливается самостоятельно учреждением в пределах фонда оплаты труда;

за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);

за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов (со дня присвоения).

При наличии у работников нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

8.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

При премировании 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

8.5. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), в соответствии с регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения..

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда и выплачиваются ежемесячно.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, в том числе педагогических работников:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы образовательного учреждения;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения;

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

достижения обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся

(обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам дисциплинам;

реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);

реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;

участие в коллективных педагогических проектах (интегрированные курсы и др.);

участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);

в целях закрепления кадров вновь принятым на работу педагогическим работникам образовательных учреждений до возникновения у них права на получение выплат стимулирующего характера, установленных данным пунктом.

8.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.7. Иные выплаты осуществляется по следующим основаниям:

к юбилейным датам (50,55 и 60 лет со дня рождения и т.д.);

при увольнении работника в связи с уходом на пенсию;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, наградами Ивановской области, присвоением почетных званий, награждение почетными грамотами Ивановской областной Думы, Губернатора Ивановской области, Почетной грамотой Главы Заволжского муниципального района, иными наградами;

иным основаниям.».

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

9.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного образовательного учреждения.

9.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом отдела образования администрации Заволжского муниципального района в пределах кратности, установленной пунктом 3 настоящего постановления.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей

руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях исчисления заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.4. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь.

Приложение 1
к Типовому положению о системе оплаты труда работников
муниципальных общеобразовательных учреждений,
подведомственных отделу образования
Заволжского муниципального района

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по
квалификационным уровням профессиональных квалификационных
групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к
минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ**

**ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)**

номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэфф ициент по занима емой должн ости
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификаци онный 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, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер); машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист (кочегар) котельной, повар, подсобный рабочий	3771	

		-1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд		1 1,03 1,06
	2 квалификаци онный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4010	1
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" :водитель автомобиля -4 квалификационный разряд -5 квалификационный разряд	4125	1 1,07
	2 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" -6 квалификационный разряд -7 квалификационный разряд	4902	1 1,1
	3 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для	5655	1

	всех отраслей народного хозяйства"		
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	6785	1,1

**ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	4946	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5504	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7253	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,30- Высшая категория
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	7943	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой

	социальный педагог; тренер-преподаватель		должностью 1,1 - Первая категория 1,30- Высшая категория
3 квалификационн ый уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8412	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,30- Высшая категория
4 квалификационн ый уровень	Преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями; старший воспитатель; старший методист; учитель- дефектолог; учитель- логопед (логопед)	8464	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,30- Высшая категория

**ПКГ Общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и
служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)**

Квалификацион ный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Мини мальн ый оклад, руб.	Коэффи циент по занимае мой должнос ти
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			

1 квалификационн ый уровень	Делопроизводитель, секретарь	5028	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2 квалификационн ый уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	6973	1
4 квалификационн ый уровень	Механик	7589	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационн ый уровень	Технолог, специалист по охране труда	7724	1

ПКГ Общепромышленных должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н)

Квалификационн ый уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальн ый оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационн ый уровень	Библиотекарь	7928	1

Приложение 2

к Типовому положению о системе оплаты труда
работников муниципальных общеобразовательных учреждений
Заволжского муниципального района Ивановской области

**Перечень должностей специалистов муниципальных
образовательных учреждений, расположенных в сельской местности,
имеющих право на получение выплат компенсационного характера**

Воспитатель
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения
Библиотекарь
Заведующий хозяйством
Старший вожатый
Преподаватель-организатор ОБЖ
Технолог
Механик

Приложение 3
к постановлению
администрации
Заволжского муниципального района
Ивановской области
от 18.02.2019 № 62 -п

**Типовое положение об оплате труда работников
муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования
администрации Заволжского муниципального района
Ивановской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Заволжского муниципального района Ивановской области (далее - Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников, единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждений подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В каждом учреждении в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Ивановской области, Заволжского муниципального района принимаются Положения об оплате труда работников с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или с учетом профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью

отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2. Порядок расчета заработной платы работников муниципальных учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3. Заработная плата работников учреждений определяется по следующей формуле:

$Z_{п} = O + K + C$, где:

$Z_{п}$ - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2.4. Должностные оклады работников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющейся квалификационной категории:

$O = M_o \times K_d$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

K_d – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

2.5. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3. Формирование фонда оплаты труда муниципального учреждения

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений (в том числе рабочих) формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Заволжского муниципального района.

3.2. Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете учреждения.

4. Расчет заработной платы руководителя

4.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений Заволжского муниципального района, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости общеобразовательного учреждения (п.4 Постановления)

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений Заволжского муниципального района устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.3. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения - отделом образования администрации Заволжского муниципального района; заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения – руководителем учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: руководителю учреждения - отделом образования администрации Заволжского муниципального района; заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения – руководителем учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в

соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3.1. Размер доплаты 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; и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

5.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для начисления выплат компенсационного характера п.5.3.2 - 5.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ;

премиальные выплаты (премии) по итогам работы;
персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

иные выплаты.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бюджетной смете образовательного учреждения.

6.2. Работникам учреждения на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства учреждения;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество работ:

за ведомственный нагрудный знак -10 процентов (со дня присвоения);

за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов (со дня присвоения).

При наличии у работников нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

6.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

При премировании 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.6. Иные выплаты осуществляется по следующим основаниям:
 к юбилейным датам (50,55 и 60 лет со дня рождения и т.д.);
 при увольнении работника в связи с уходом на пенсию;
 в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, наградами Ивановской области, присвоением почетных званий, награждение почетными грамотами Ивановской областной Думы, Губернатора Ивановской области, Почетной грамотой Главы Заволжского муниципального района, иными наградами;
 иным основаниям.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

7.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

7.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом отдела образования администрации Заволжского муниципального района в пределах кратности, установленной пунктом 3 настоящего постановления.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях исчисления заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.4. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь.

Приложение 1

к Типовому положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений, подведомственных
отделу образования Заволжского муниципального района

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по
квалификационным уровням профессиональных квалификационных
групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к
минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ**

**ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимал ьный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
-----------------------------	--	-----------------------------------	--

ПКГ должностей педагогических работников			
3 квалификационный уровень	Методист	8412	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
4 квалификационный уровень	Старший методист	8464	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			

1 квалификационный уровень	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 (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	8308	1
----------------------------------	--	------	---

ПКГ Общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь	5028	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; техник-программист	5732	1

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационн ый уровень	Бухгалтер; психолог; специалист по охране труда; экономист; юрисконсульт, менеджер	7724	1
4 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10585	1
5 квалификационн ый уровень	Заместитель главного бухгалтера	10786	1

П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке установления размера должностного оклада руководителя
муниципального учреждения, подведомственного отделу образования
Заволжского муниципального района Ивановской области

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, подведомственного отделу образования Заволжского муниципального района Ивановской области (далее - Положение) разработано в целях мотивации и стимулирования труда, усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных учреждений, (далее — МУ) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение определяет порядок установления размера должностного оклада руководителю МУ.

1.3. Должностной оклад руководителя исчисляется по формуле:

$$O = 3\text{Пср} \times K \text{ где}$$

O – должностной оклад руководителя;

3Пср - средняя заработная плата всех работников в учреждении (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемая за счет всех источников финансового обеспечения за год;

K – коэффициент сложности, устанавливается с учетом масштаба управления, особенности деятельности и значимости учреждения (устанавливается ежегодно комиссией, создаваемой локальным нормативным актом отдела образования администрации Заволжского муниципального района на 1 января каждого года по итогам предшествующего учебного года);

При установлении должностного оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок исчисления

размера средней заработной платы работников МУ для установления должностного оклада руководителя МУ

2.1. Размер должностного оклада руководителя МУ определяется трудовым договором и устанавливается ежегодно на 1 января . Должностной оклад руководителя МУ устанавливается в зависимости от средней заработной платы работников учреждений, сложности труда на основе факторов сложности, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений, в кратном отношении к средней заработной плате работников МУ (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за предыдущий год.

2.2. В расчет средней заработной платы работников МУ включается заработная плата работников учреждения без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

2.3. Исчисление средней заработной платы работников МУ.

2.3.1. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда МУ виды выплат, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

в) надбавки, коэффициенты и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

г) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

д) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

е) другие виды выплат по заработной плате, применяемые в МУ.

2.3.2. Для расчета средней заработной платы работников МУ не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

2.3.3. При исчислении средней заработной платы из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.4. Средняя заработная плата работников МУ определяется по формуле:

$$ЗП_{\text{ср}} = \Sigma ЗП : \Sigma \text{ССЧ}, \text{ где}$$

ЗП_{ср} - средняя заработная плата работников МУ;

Σ ЗП - сумма заработной платы работников МУ за отработанное время в предшествующем году;

Σ ССЧ - сумма среднемесячной численности работников МУ за каждый месяц предшествующего года.

2.3.5. При определении среднемесячной численности работников МОУ учитывается среднемесячная численность работников МУ, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников МУ, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников МУ, являющихся внешними совместителями.

2.3.6. Среднемесячная численность работников МУ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников МУ, 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 МУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников МУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням. В численности работников

МУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники МУ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников. Работник МУ, работавший на одной, более одной ставки (оформленный в МУ как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников МУ как один человек (целая единица).

2.3.7. Работники МУ, 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 МУ 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 часа (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);

- 20 часов - на 4 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3,3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 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.

2.3.8. Среднемесячная численность работников МУ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников МУ, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 2.3.7. настоящего Положения).

2.4. Расчет средней заработной платы работников МУ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя МУ.

2.5. Размер должностного оклада руководителя вновь строящегося или находящегося на реконструкции, капитальном ремонте и длительное время (более одного года) не функционирующего МУ рассчитывается исходя из средней заработной платы работников МУ того же вида и с таким же количеством групп (объединений) за последний календарный год, увеличенной на минимальную кратность к средней заработной плате работников того же типа МУ.

2.6. Размер должностного оклада руководителя созданного МУ рассчитывается исходя из средней заработной платы работников МУ того же вида и с таким же количеством групп за последний календарный год, увеличенной на коэффициент сложности, соответствующего учреждения.

3. Порядок установления должностного оклада руководителям МУ

3.1. Размер должностного оклада руководителям МУ устанавливается ежегодно на 1 января комиссией, создаваемой приказом начальника отдела образования. Внеплановые заседания комиссии проводятся в случае, указанном в пункте 3.4. настоящего Положения.

3.2. Численность комиссии составляет не менее 3 человек из числа работников отдела образования и муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности органа управления образованием и образовательных учреждений Заволжского муниципального района». В состав комиссии могут привлекаться представители общественности без права голоса.

3.3. Руководит работой комиссии председатель. Председателем является начальник отдела образования, заместителем председателя – заместитель начальника отдела образования. При отсутствии председателя его функции выполняет заместитель председателя.

3.4. В течение календарного года допускается изменение должностного оклада в случае изменения кратности к средней заработной плате работников МУ вследствие изменения типа учреждения на автономное, увеличения количества зданий, в которых ведется образовательный процесс. В данном случае комиссия собирается на основании поступивших в адрес заместителя председателя комиссии служебных записок от руководителей МУ.

3.5. Комиссия принимает решение об установлении должностного оклада руководителю открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом. На основании решения комиссии начальник отдела образования издает приказ об установлении должностного оклада и заключает соглашение к трудовому договору с руководителем МУ. Члены комиссии, не согласные с выводами комиссии, прикладывают к протоколу обоснованное особое мнение по принятому решению.