Приложение №2

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель ППО Директор

МБОУ «СОШ №10» МБОУ «СОШ №10»

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* Л.Д. Талинова \_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Р. Корепина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного образовательного учреждения**

 **«Средняя общеобразовательная школа № 10»**

**городского округа город Кумертау**

 **Республики Башкортостан**

 **(МБОУ «СОШ № 10»)**

 ПРИНЯТО

 Протокол собрания

 трудового коллектива

 от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_

1. **Общие положения**

1.1.Настоящее положение об оплате труда работников (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.2.Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. По инициативе первичной профсоюзной организации работников МБОУ «СОШ № 10» (далее учреждения), директора учреждения и решения собрания трудового коллектива учреждения Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.4.Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) настоящего Положения;

7) мнения представительного органа работников.

1.5.Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

* базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики

Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;

* минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням, занимаемой должности, профессиональной подготовке, категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее – минимальные оклады и ЕТКС соответственно);
* минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням (далее – минимальные ставки заработной платы);
* размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;
* условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
* условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
* условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6.Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.7.Директор учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.8.Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н.

1.9.Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются директором учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах имеющихся средств на оплату труда работников.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в настоящее Положение, устанавливаются директором учреждения по согласованию с Министерством образования Республики Башкортостан и Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

1.10.Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11.Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений».

1.12.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.13.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.14.Лица, кроме медицинских и фармацевтических, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.15.Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.16.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно – управленческому и вспомогательному персоналу учреждения утверждается министерством.

Основной персонал учреждения – его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижения определенных Уставом учреждения целей его деятельности.

Вспомогательный персонал учреждения – его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей его деятельности.

Административно – управленческий персонал учреждения – его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности»;

1.17.Директор несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.18.Оклады работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается министерством.

 **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1.Порядок оплаты труда:

2.1.1.Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом результативности деятельности.

 Минимальные ставки заработной платы педагогических работников, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности, отнесенной к профессиональнойквалификационной группе | Коэффициент | Минимальные ставки заработной платы, руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников» |  |  |
| 4 квалификационный уровеньучитель  | 2,139 | 8129 |

2.1.2.К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами директором учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

* персональный повышающий коэффициент;
* повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
* повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;
* повышающий коэффициент молодым педагогам;
* повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
* повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
* повышающий коэффициент директору и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;
* повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.1.3.Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.1.4.Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.5.Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.1.6.Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.12 настоящего Положения и других факторов в пределах имеющихся средств.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения коллегиального органа управления учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента до 1,85.

2.1.7.Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.2.Основные условия оплаты труда.

2.2.1.Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры:

* базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

2.2.2.Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

2.2.3.Размеры выплат по оплате труда работников учреждения устанавливаются на основе требований и критериев, определенных настоящим Положением с учетом:

* требований единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих;
* требований ЕТКС должностей руководителей и специалистов;
* государственных гарантий по оплате труда;
* перечня видов выплат компенсационного характера;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* перечня видов выплат стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.2.4.Директор учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

**3. Порядок и условия выплат компенсационного характера.**

3.1.Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права в пределах имеющихся средств на оплату труда работников.

3.2.Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

3.3.Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.3.1.Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

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

3.3.3. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

3.3.4. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (группах) осуществляются в зависимости от их типа и вида. Размеры, применяемые при установлении компенсационных выплат, приведены в следующей таблице:

**РАЗМЕРЫ**

**компенсационных выплат за специфику работы в учреждениях**

**(группах) в зависимости от их типа и вида\***

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплат | Размер, % |
| 1 | 2 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 20 |
| учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений с русским языком обучения; | 15 |

\* При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

Компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4.Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей, утверждаемым директором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

**4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1.Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения, положением об оплате и материальном стимулировании, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, и утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.Основанием для стимулирования работников учреждения являются добросовестность и качественное исполнение должностных обязанностей, достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность и интенсивность труда, строгое соблюдение Устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора учреждения, решений педагогического совета образовательного учреждения.

4.3.К выплатам стимулирующего характера относятся:

* выплаты по повышающим коэффициентам;
* премиальные и иные стимулирующие выплаты.

4.4.Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.4.1.Повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационная категория либо стажпедагогической работы | Повышающий коэффициент |
| 1 | Первая квалификационная категория | 0,35 |
| 2 | Высшая квалификационная категория | 0,55 |
| 3 | Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 0,05 |
| 4 | Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 0,10 |
| 5 | Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 0,20 |
| 6 | Стаж педагогической работы свыше 20 лет | 0,25 |

4.4.2.Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, – в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение 3 лет.

4.4.3.Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

4.4.4.Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.4.3-4.4.4 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

4.4.5.Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

4.4.6.Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, приведены в следующей таблице:

**РАЗМЕРЫ**

**повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников\***

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование вида работ | Размеры повышающих коэффициентов |
| 1 | 2 |
| Классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета) в общеобразовательных учреждениях | 0,10 |
| Заведование кабинетами, лабораториями | 0,10 |
| Заведование учебными мастерскими | 0,20 |
| Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями | 0,15 |

\* При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

\*\* Конкретные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

4.4.7.Повышающий коэффициент работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

 4.4.8. Педагогическому персоналу может быть установлен персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер надбавки может повышаться, понижаться или отменяться по решению директора и представлению комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

 Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решений коллегиального органа управления учреждения (Комиссия по распределению стимулирующих выплат в МБОУ «СОШ №10») с согласованием с председателем первичной профсоюзной организации.

 Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

 4.4.9. Педагогическому персоналу может выплачиваться премия с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

 4.4.10.Порядок и условия выплаты премии устанавливаются отдельным положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

 4.4.11.Размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

Вk = А+Р \*Yk

 Где:

 Вk- размер выплат за осуществление функций классного руководителя организации и координации воспитательной работы с обучающимися общеобразовательной организации;

 А – постоянная часть выплата за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы обучающимися в общеобразовательной организации;

 Р- переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы обучающимися в общеобразовательной организации;

 Yk – количество обучающихся в классе.

 Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации составляет 100 рублей в месяц, а размер переменной части выплат за осуществление указанных функций – 80 рублей в месяц.

4.4.12.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
* надбавка за качество выполняемых работ;
* премии по итогам работы;
* премии за выполнение особо важных и срочных работ;
* персональная надбавка.

 Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ производятся работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.4.13.Критерии для премирования и установления размеров надбавок, и иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются комиссией из представителей трудового коллектива и администрации учреждения. Председателем комиссии является директор.

4.4.14.Срок действия надбавок стимулирующего характера (ежемесячные, ежеквартальные, единовременные) определяется приказом директора учреждения.

4.4.15.Уменьшение размера надбавок может производиться в следующих случаях:

– снижение качественных показателей работы;

– нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка;

– изменение содержания выполнения функциональных обязанностей;

– недобросовестное исполнение должностных и функциональных обязанностей.

**5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора**

5.1.Условия оплаты труда директора.

5.1.1.Заработная плата директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.2.Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам:

| Наименование должности | Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб. |
| --- | --- |
|  I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения | 11300,0 | 10500,0 | 9800,0 | 9000,0 |

5.1.3.Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их группам по оплате труда директора.

К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства им: численность его работников, количество воспитанников, сменность работы учреждения и другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

 5.1.4.Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения, его размер, система и критерии премирования руководителя определяются учредителем.

 На основания решения руководителя учреждения в пределах утвержденных планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование:

 -Заместителей руководителя и иных работников учреждения подчиненных руководителю непосредственно;

 - Руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

 - Остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждениях, -по представлению руководителей структурных подразделений;

5.1.5.Повышающий коэффициент директору учреждения за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

* за первую квалификационную категорию – 0,10;
* за высшую квалификационную категорию – 0,20.

5.1.6.Персональный повышающий коэффициент директору учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем.

 Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

5.1.7.Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются учредителем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

 Система премирования разрабатывается учредителем и фиксируется в локальном нормативном акте.

5.1.8.Премирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются министерством в дополнительном соглашении к трудовому договору директора учреждения.

5.3.Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4.Размеры должностных окладов заместителей директора, устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

5.5.Повышающий коэффициент заместителям директора за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

* за первую квалификационную категорию – 0,10;
* за высшую квалификационную категорию – 0,20.

5.6.Заместителям директора выплачиваются премии, стимулирующего характера в пределах имеющихся средств на оплату труда работников.

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

 6.1.Минимальные размеры окладов работников данной группы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы – по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

 6.2.Минимальные ставки заработной платы учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности, отнесенной к профессиональнойквалификационной группе | Коэффициент для определенияразмеров минимальных ставокзаработной платы, окладов\* | Минимальные ставкизаработной платы,руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ«Должности педагогических работников» |  |  |
| 1 квалификационный уровень:социальный педагог | 2,039 | 7749 |
| 2 квалификационный уровень:педагог-психолог | 2,089 | 7939 |
| Библиотекарь | 1,5 | 5700 |

\*Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1.Штатное расписание учреждения, включает все должности работников, ежегодно утверждается директором учреждения.

7.2.Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.3.В штатном расписании учреждения предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

7.4.Оплата труда работников образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Для обеспечения работниками образования реализации учебно-воспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты в пределах имеющихся средств на оплату труда работников. С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие надбавки.

7.5.Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором учреждения.