Администрация г.Моршанска
Тамбовской области

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

24.02.2015 г. Моршанск № 221

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений «Ресурсный центр системы образования г.Моршанска» и «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г. Моршанска»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации города от 25.05.2009 № 544 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» **администрация города ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений «Ресурсный центр системы образования г.Моршанска» и «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г.Моршанска» согласно приложению.

2.Рекомендовать руководителям муниципальных образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений МКУ «РЦСО» и МКУ «ЦБОУ» в срок до 25.03.2015 разработать с учетом мнения представительного органа работников Положение об оплате труда для каждой муниципальной образовательной организации.

3.Возложить персональную ответственность на руководителей образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений МКУ «РЦСО» и МКУ «ЦБОУ» за установление, начисление и выплату заработной платы работникам в пределах средств, выделенных на оплату труда работников, за соблюдение трудовых прав работников при введении и применении новой системы оплаты труда.

4.Признать утратившим силу с 01.03.2015 постановление администрации города от 10.02.2014 № 160 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений «Ресурсный центр системы образования г.Моршанска» и «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г. Моршанска».

5.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города В.М.Байгузову.

Глава администрации города Г.В.Калинин

Н.Н. Капитанюк
НК 10 10.02.2015
4-89-93

Приложение
утверждено
постановлением администрации города
от 24.02.2015 № 221

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений «Ресурсный центр системы образования г. Моршанска» и «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г. Моршанска»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений «Ресурсный центр системы образования г. Моршанска» и «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г. Моршанска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, содержащими нормы трудового права, постановлением администрации города от 25.05.2009 № 544 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений».

1.2. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления основных принципов и условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений «Ресурсный центр системы образования г. Моршанска» (далее - МКУ «РЦСО») и «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г. Моршанска» (далее - МКУ «ЦБОУ») (далее - организаций).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры **базовых (минимальных) окладов** (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых **(минимальных) ставок** заработной платы работникам по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры **повышающих коэффициентов к окладам** (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организаций, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников организаций, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и выплаты;

условия **оплаты труда руководителя** организации, его заместителя и главного бухгалтера организации.

особенности оплаты труда педагогических и иных работников организации.

1.4. Система оплаты труда работников организации устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133[1] Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6.Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных образовательной организации на оплату труда работников.

II. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и

служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.2. Рекомендуемые размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3000 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3430 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 5000 рублей, кроме профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня - 5720 рублей.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы может устанавливаться в следующих размерах:

1.1.1. по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - не более 0,20;

3 квалификационный уровень - не более 0,30;

4 квалификационный уровень - не более 0,40;

5 квалификационный уровень - не более 0,50;

1.1.2. по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - не более 0,30;

2 квалификационный уровень - не более 0,40;

3 квалификационный уровень - не более 0,50;

4 квалификационный уровень - не более 0,60;

5 квалификационный уровень - не более 0,70;

1.1.3.по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - не более 0,50;

2 квалификационный уровень - не более 0,60;

3 квалификационный уровень - не более 0,70.

Базовый минимальный оклад (должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад).

Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада с учетом всех повышающих коэффициентов или в абсолютной величине.

Организации в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных организациях применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25 ноября 1992 года № 43 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Организации, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановлением администрации города.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых организация создана.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам организации, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого

уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся педагогическим работникам организаций, прошедшим аттестацию до 01.09.2012 и имеющим заключение о владении навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся, в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент:

до 0,10 - при наличии первой или второй квалификационной категории;

до 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории.

3.3. Работникам организаций, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательной организации; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательной организации - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников организации, трудовым договором.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, учебно-консультационным пунктом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу

дополнительного образования детей, - до 0,50;

заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, - до 0,60.

3.6. Для работников муниципальных организаций повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа организации (условия труда в которых отличаются от нормальных):

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25;

- за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с особыми условиями труда:

в общеобразовательных организациях:

-в классах, реализующих программы углубленного изучения отдельных предметов, предметных областей (лицейские, гимназические, кадетские классы) – повышающий коэффициент до 0,15;

-в классах, реализующих профильное обучение, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий – повышающий коэффициент до 0,15;

-в классах, реализующих профильное обучение на основании договоров с организациями среднего профессионального образования и центрами образования – повышающий коэффициент до 0,15;

-в классах (группах), в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы (классы коррекционного обучения, классы инклюзивного образования) – повышающий коэффициент до 0,20;

-за индивидуальное обучение на дому (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий) – повышающий коэффициент до 0,20;

-за обучение по программам начального, основного и среднего общего образования в семейной форме – повышающий коэффициент до 0,15;

- за работу в общеобразовательных организациях, в которых созданы условия для постоянного и (или) временного проживания обучающихся – повышающий коэффициент до 0,15.

в дошкольных образовательных организациях:

- за работу в группах оздоровительной направленности – повышающий коэффициент до 0,15;

- за работу в группах группы комбинированной направленности – повышающий коэффициент до 0,15;

- за работу в группах группы компенсирующей направленности – повышающий коэффициент до 0,20;

- за работу в группах группы компенсирующей направленности для детей со сложным дефектом – повышающий коэффициент до 0,20.

-за работу в дошкольной образовательной организации компенсирующей направленности

-работникам МКУ «РЦСО» и МКУ «ЦБОУ» - от 0,20 до 0,50.

3.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру в зависимости от типа организации. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается организацией самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда образовательной организации.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления и выплаты

4.1. Для работников организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» норму, выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором) – конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

4.1.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.1.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников организаций могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

-за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

-за выслугу лет;

-премиальные выплаты (по итогам работы (за месяц, квартал, год), единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется **локальным нормативным актом работодателя** в пределах фонда оплаты труда, принимаемым **с учетом мнения представительного органа работников.**

5.2. Критерии, позволяющие оценить интенсивность, качество и высокие результаты выполняемой работы, определяются организацией самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями, за:

-непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

-применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий,

-сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

-информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

-организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

-работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

-работу, связанную развитием материально - технической базы образовательной организации (по итогам конкурса учебных кабинетов, групповых комнат, залов, музейных комнат, мастерских);

-сохранение контингента обучающихся;

-специфику образовательных программ;

-участие работников в реализации программ развития образовательной организации;

-активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности организации;

-создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

-достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

-достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

-подготовку призеров олимпиад, конкурсов,

- иные критерии, установленные локальным актом работодателя.

5.3. Водителям организаций могут быть установлены доплаты за категорийность в размерах:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В». «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С». «Е» или «В». «С», «Д» или «Д»	до 10

5.5. Конкретный размер надбавки за выслугу лет определяется организацией самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за выслугу лет работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, в пределах фонда оплаты труда.

5.6. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.7. При установлении премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

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

-достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в инновационной деятельности;

-досрочное выполнение работ;

-другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата единовременных премий работникам организации за

выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

-подготовки объектов к учебному году;

-устранения последствий аварий;

-подготовки и проведения региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. Установление выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работниками руководителю организации окладов (должностных окладов),ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников организаций устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2.Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации;

6.1.3.Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников организации в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения,

осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

7.1.Оплата труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера.

7.2. **Должностной оклад** руководителя организации, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в **фиксированном размере** на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя и составляет 9372 рубля.

7.3. Индексация должностных окладов производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и постановлением администрации города.

7.4.Руководителям организаций, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Заслуженный", "Народный", "Мастер", "Мастер спорта", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Отличник", "Почетный работник" либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

7.5.Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю организации либо занимаемой должности.

7.6.При наличии у руководителя нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных пунктом 7.4., повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

7.7. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю организации либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент в размере:

- кандидат наук - 0,10;
- доктор наук - 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

Повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

7.8. Для руководителей муниципальных образовательных организаций исходя из типа организации устанавливаются повышающие коэффициенты в

размере:

7.8.1. За работу в организациях, расположенных в сельской местности, загородных оздоровительно-образовательных лагерях - 0,25.

7.8.2. За работу в отдельных образовательных организациях с особыми условиями труда:

- в общеобразовательных организациях гимназиях, лицеях - руководителям, деятельность которых связана с образовательным процессом, - повышающий коэффициент 0,15;

- в специальных (коррекционных), компенсирующих образовательных организациях - повышающий коэффициент 0,2;

- за наличие пришкольного интерната в общеобразовательной организации - повышающий коэффициент 0,15;

- за вариативность образовательных программ - повышающий коэффициент до 1,5.

7.8.3. За работу в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования и присмотр и уход за детьми, устанавливается повышающий коэффициент 0,3.

За работу в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, основные общеобразовательные программы начального общего образования и присмотр и уход за детьми, устанавливается повышающий коэффициент 0,3.

7.8.4. За работу в организациях спортивной направленности устанавливается повышающий коэффициент 0,3.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.

7.8.5. Для руководителей муниципальных образовательных организаций, исходя из типа организации, устанавливаются повышающие коэффициенты за масштабность управления в размере:

7.8.6. Масштабность управления в общеобразовательных организациях:

за каждого обучающегося - повышающий коэффициент 0,0015;

за каждого работника списочного состава - 0,0005.

7.8.7.Масштабность управления в образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования:

за каждого воспитанника - повышающий коэффициент 0,004;

за каждого работника списочного состава - 0,005.

7.8.8. Масштабность управления в организациях дополнительного образования:

за каждого обучающегося - повышающий коэффициент 0,0007;

за каждого работника списочного состава - 0,0005.

7.9. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.10.Повышающие коэффициенты и персональные повышающие коэффициенты устанавливаются постановлением администрации города по решению комиссии по оплате труда руководителей организации

7.11. Выплаты **компенсационного** характера руководителям

устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом повышающих персональных коэффициентов.

7.12.Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.13.Для руководителей организаций в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников конкретной организации, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты (премии по итогам работы за месяц, квартал, год; единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Конкретные размеры стимулирующих выплат и премии устанавливаются администрацией города в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Перечень критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для руководителей организаций устанавливается Учредителем с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.14 Руководителям образовательных организаций может быть установлена надбавка за стаж непрерывной работы.

В стаж работы руководителя образовательной организации, дающий право на получение надбавки, засчитывается непрерывный стаж как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях в образовательных организациях, а также иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, работа в органах местного самоуправления города на должностях муниципальной службы.

Руководителям муниципальных казенных учреждений МКУ «ЦБОУ г. Моршанска» и МКУ «РЦСО г. Моршанска» устанавливается стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы.

В стаж непрерывный работы руководителя МКУ «ЦБОУ г. Моршанска» засчитывается работа по экономическим, бухгалтерским, аудиторским, ревизионным специальностям или руководящим должностям в бухгалтериях, финансовых, планово-экономических, контрольно-ревизионных и иных отделах (службах) предприятий, учреждений, организаций независимо от организационно-правовых форм собственности, ведомственной подчиненности, а также работа на должностях муниципальной и государственной службы.

В стаж руководителя МКУ «РЦСО г. Моршанска» засчитывается работа в данной должности.

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	25

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии поступления на работу в течение месяца после увольнения. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

В случае если у руководителя право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

7.15.Руководителям организаций могут устанавливаться премиальные выплаты: премии по итогам работы за месяц, квартал, год;

единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование руководителей организаций итогам работы за месяц, квартал, год производится по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организаций, личного вклада руководителей в осуществление основных задач, а также выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются учредителем.

Премия по итогам работы за месяц (квартал, год) устанавливается после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат и сравнения ее с объемом средств, предусмотренных конкретной организации на оплату труда.

7.16 Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.7.8. для руководителей организаций распространяются на заместителей руководителей организаций и главных бухгалтеров.

7.17.Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.18.Надбавка за выслугу лет осуществляется руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам МКУ «РЦСО» и МКУ «ЦБОУ» в соответствии с пунктом 7.14. настоящего Положения.

7.19 Руководителю организации, заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются обязательные выплаты социального характера в соответствии с п. 6.1. настоящего Положения.

7.20. Руководителю организации, заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1.В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных организаций установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

8.2.Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных организаций обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Месячная заработная плата (без учета компенсационных, стимулирующих выплат и премий) педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы с учетом повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на

установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной данному работнику ставки заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в отпуске основного работника.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год педагогическим работникам организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 классов При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8.Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя и (или) у другого работодателя.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8.9. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных организаций применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, на срок, не превышающий двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

8.10. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.