Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
Жердевский Дом детского творчества

Приказ

10.07.2019 г. г.Жердевка №30

Об утверждении положения об оплате труда работников МБОУ ДО Жердевского ДДТ

На основании статей 134,135,143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Жердевского районного Совета народных депутатов от 27 июня 2009 года №90 «О переходе на отраслевую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в Жердевском районе», постановления администрации Жердевского района от 24.05.2019 №341 «О внесении изменений в постановление администрации района от 06.12.2017 №699 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых минимальных) должностных окладов) базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений района, финансируемых за счет средств районного бюджета», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников МБОУ ДО Жердевского ДДТ (Приложение).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ ДО Жердевского ДДТ Ж.И.Лобанова

Согласовано председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Жердевского Дома детского творчества
_____ /И.В.Милосердова/

УТВЕРЖДАЮ:
_____Директор МБОУ ДО Жердевского ДДТ /Ж.И.Лобанова/
Приказ №30 от 10.07.2019г.

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Жердевского Дома детского творчества
Тамбовской области

1.Общее положение.

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Жердевского Дома детского творчества (далее – Положение) разработано на основании, решения Жердевского районного Совета народных депутатов от 27 июня 2009 года №90 «О переходе на отраслевую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в Жердевском районе», постановления администрации Жердевского района от 24.05.2019 №341 «О внесении изменений в постановление администрации района от 06.12.2017 №699 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых минимальных) должностных окладов) базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений района, финансируемых за счет средств районного бюджета»,

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Жердевского Дома детского творчества (далее – учреждение).

1.3. Настоящее положение включает в себя:

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

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот 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 работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работой же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств федерального, областного, муниципального бюджетов, части средств, определяемой администрацией Жердевского района – главным распорядителем

средств муниципального бюджета, в ведении которого находится учреждение, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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

2.1. Должности (профессии) работников учреждения 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 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального 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», Постановление администрации Тамбовской области от 3 августа 2016 г. N 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Рекомендуемые размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации района от 06.12.2017 №699 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых минимальных) должностных окладов) базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений района, финансируемых за счет средств районного бюджета»:

размеры базовых (минимальных) окладов, базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе первого уровня – 5582 рублея.

размер базового (минимального) оклада, базовой (минимальной) ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 6380 рублей.

размер базового (минимального) оклада, базовой (минимальной) ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 8000 рублей. В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012.

размер базового (минимального) оклада, базовой (минимальной) ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого

уровня - 9250 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему Примерному положению.

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н;

по общеотраслевым должностям служащих (инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 N 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих - тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 N 31.

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.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

<u>по ПКГ второго уровня:</u>
2 квалификационный уровень - до 0,10;
3 квалификационный уровень - до 0,15;
4 квалификационный уровень - до 0,20;
5 квалификационный уровень - до 0,30;

<u>по ПКГ третьего уровня:</u>
1 квалификационный уровень - до 0,10;

2 квалификационный уровень - до 0,15;
3 квалификационный уровень - до 0,20;
4 квалификационный уровень - до 0,25;
5 квалификационный уровень - до 0,30;

по ПКГ четвертого уровня:
1 квалификационный уровень - до 0,20;
2 квалификационный уровень - до 0,30;
3 квалификационный уровень - до 0,40.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных настоящим постановлением.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

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:

от 0,20 до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или почетное звание "заслуженный", "народный", "мастер", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник" и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20, повышающий коэффициент за почётное звание применяется по одному из оснований.

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. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждения устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

4.2. 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 работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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";

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. 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.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

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

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.

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 устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

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

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и и конкретизируются трудовыми договорами.

5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников учреждения рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

5.2. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;

за методическую и инновационную деятельность;

за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;

за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;

за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р, в части введения "эффективного контракта", закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

за сохранение контингента обучающихся;

за специфику образовательных программ;

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

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

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

за информативную емкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

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

за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р, в части введения "эффективного контракта" и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

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

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

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

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

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. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	До 15
от 15 и более	До 20

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы

определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывный работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы 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.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 12400 рублей.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - 0,20

наличие почетного звания:

заслуженный", "мастер спорта" - 0,20;

"отличник", "почетный работник" по профилю образовательного учреждения - 0,15.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.8 Примерного положения;

персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя муниципального учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу с вредными или опасными условиями труда - до 25%;

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в

процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для муниципального учреждения и его руководителя органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

6.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается в соответствии с пунктами 5.5 - 5.7, 6.6 Примерного положения.

6.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

6.10. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.11. Заместителям руководителя, учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.12. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.13. Заместителям руководителя, учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.14. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных и муниципальных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

6.15. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.16. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя.

6.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.