****

**АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ-КУБИНСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

с. Устье

от 02.02.2023 № 189

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа

На основании решения Представительного Собрания округа от 25 ноября 2008 года № 105 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» и в соответствии со ст. 43 Устава округа администрация округа

 **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

* + 1. Признать утратившими силу:

-постановление администрации района от 19 марта 2012 года № 279 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального района»;

-постановление администрации района от 12 октября 2012 года № 986 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19.03.2012 № 279»;

-постановление администрации района от 24 декабря 2012 года № 1232 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19.03.2012 № 279»;

-постановление администрации района от 15 февраля 2013 года № 127 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19.03.2012 № 279»;

-постановление администрации района от 5 сентября 2013 года № 957 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19.03.2012 № 279»;

-постановление администрации района от 8 ноября 2013 года № 1207 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19.03.2012 № 279»;

-постановление администрации района от 24 декабря 2013 года № 1374 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19.03.2012 № 279»;

-постановление администрации района от 13 февраля 2014 года № 114 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19.03.2012 № 279»;

-постановление администрации района от 8 апреля 2014 года № 296 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19.03.2012 № 279»;

-постановление администрации района от 6 августа 2014 года № 737 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19.03.2012 № 279»;

-постановление администрации района от 12 сентября 2014 года № 891 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19.03.2012 № 279»;

-постановление администрации района от 25 января 2019 года № 58 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19 марта 2012 № 279 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального района»;

-постановление администрации района от 18 февраля 2019 года № 145 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19 марта 2012 № 279 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального района»;

-постановление администрации района от 4 марта 2019 года № 210 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19 марта 2012 № 279 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального района»;

-постановление администрации района от 23 августа 2019 года № 793 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19 марта 2012 № 279 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального района»;

-постановление администрации района от 20 декабря 2019 года № 1270 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19 марта 2012 № 279 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального района»;

-постановление администрации района от 28 августа 2020 года № 831 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19 марта 2012 № 279 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального района»;

-постановление администрации района от 2 сентября 2021 года № 732 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19 марта 2012 № 279 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального района»;

-постановление администрации района от 17 января 2022 года № 19 «О внесение изменений в постановление администрации района от 19 марта 2012 № 279 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального района».

* + 1. Начальнику управления образования администрации округа (О.В. Смирновой) довести настоящее постановление до руководителей муниципальных образовательных учреждений округа.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания, подлежит официальному опубликованию и распространяется на правоотношения, возникшие с 1января 2023 года.

Глава округа И.В. Быков

|  |  |
| --- | --- |
|  | Утвержденопостановлением администрации округа от 02.02.2023 № 189 (приложение 1) |

#### ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений** **Усть-Кубинского муниципального округа**

(далее - Положение)

**1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Представительного Собрания района от 25 ноября 2008 года № 105 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» и устанавливает:

-порядок определения должностных окладов работников муниципальных образовательных учреждений (далее – учреждений);

-перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

-перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

-порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений;

-порядок и размеры оплаты труда руководителей учреждений;

-особенности оплаты труда в учреждениях.

В случаях, когда настоящим Положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. в определенных пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. принимается руководителями учреждений по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

**2. Порядок определения должностных окладов работников учреждений**

2.1. Должностной оклад работников учреждений формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Представительного Собрания района от 25 ноября 2008 года № 105 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня или коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента наполняемости учреждения, класса, группы и добавления размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной педагогическим работникам.

2.2. Отнесение должностей работников учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента составляет:

 для работников муниципальных учреждений, за исключением педагогических работников общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования детей, библиотекарей, помощников воспитателей, младших воспитателей и лаборантов общеобразовательных организаций – 1,16;

 для педагогических работников общеобразовательных, дошкольных и учреждений дополнительного образования детей – 1,9;

 для библиотекарей и лаборантов, помощников воспитателей общеобразовательных учреждений, младших воспитателей дошкольных учреждений – 1,34».

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
| -профессии первого уровня | 1-1,14 |
| -должности первого уровня-должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование) | 1-1,30 |
| -должности и профессии второго уровня-должности среднего медицинского и фармацевтического персонала;-должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 1-1,75 |
| -должности третьего уровня | 1-1,30 |
| -должности четвертого уровня-должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок;-должности руководителей структурных подразделений образования;-должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 1,15-1,9 |

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителями учреждений в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

| Уровень образования | Размер коэффициента |
| --- | --- |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист» | 1,25 |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр» | 1,20 |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование | 1,15 |
| Начальное профессиональное образование | 1,10 |
| Среднее (полное) общее образование | 1,05 |
| Основное общее образование | 1,0 |

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

-должности педагогических работников;

 -должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование);

-должности четвертого уровня;

-должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок;

-должности руководителей структурных подразделений образования.

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию (присвоенную до 1 января 2011 года):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная категория | Размеры коэффициентов (за исключением коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений общего образования, дошкольного образования) | Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений общего образования, дошкольного образования |
| Высшая категория | 1,4 | 1,6 |
| Первая категория | 1,25 | 1,3 |
| Вторая категория | 1,15 | 1,15 |

2.6.2. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию (установленную после 1 января 2011 года):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная категория | Размеры коэффициентов (за исключением коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений общего образования, дошкольного образования) | Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений общего образования, дошкольного образования |
| Высшая категория | 1,4 | 1,6 |
| Первая категория | 1,25 | 1,3 |

2.7. Коэффициент наполняемости учреждения, класса (группы).

2.7.1. Коэффициент наполняемости учреждений, класса (группы) рассчитывается по формуле:

Кн=0,5\*(1+ Ф /N),

где:

Ф – фактическое количество учащихся (воспитанников) в учреждении (по списочному составу);

N – нормативная наполняемость учреждений,

Nш=Nкi\*рi,

 где:

Nкi – норматив наполняемости i-го класса (группы);

рi – количество i-х классов (групп) в параллели.

Показатель наполняемости учреждения, класса (группы) определяется в соответствии с нормативной наполняемостью классов (групп) образовательных учреждений, применяемой для расчета коэффициента наполняемости учреждений, установленной согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.7.2. Коэффициенты наполняемости учреждений определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

2.7.3. Коэффициенты наполняемости учреждений определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

2.7.4. Коэффициент наполняемости учреждений не может превышать 1.

2.8. Размер ежемесячной денежной компенсации составляет 100 рублей.

**3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

Работникам учреждений, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в размере до 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с изменениями и дополнениями)).

Доплата устанавливается руководителями учреждений по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

3.1.2. Доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах (отделениях, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам специальных (коррекционных) образовательных классов (отделений, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы (отделения, группы) для обучающихся(воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается педагогическим работникам, непосредственно занятым в данных классах (группах), в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.3. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.

Учителям начальных классов общеобразовательных учреждений всех видов устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада. Основанием для установления доплаты является владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплекте.

3.1.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.5. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.6. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам учреждений устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам учреждений устанавливаются доплаты:

 -за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) в размере от 5-15 процентов должностного оклада;

-за руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями в размере от 5-15 процентов должностного оклада;

-за проверку тетрадей в размере от 5-20 процентов должностного оклада;

-за организацию работы пришкольно-опытного участка в размере от 2 до 15 процентов должностного оклада;

-за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере от 10-30 процентов должностного оклада;

-за выполнение работы инспектора по охране прав детства в размере от 2 до 5 процентов должностного оклада.

Воспитателям устанавливаются:

 -за эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках в размере от 2 до 15 процентов должностного оклада;

 -за участие в реализации системы методической деятельности в размере от 2 до 10 процентов должностного оклада;

 -за организацию работы по снижению заболеваемости в размере от 2 до 20 процентов должностного оклада.

3.4. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей в месяц в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденными постановлением Правительства области от 22 июня 2020 года № 715 «Об утверждении Правил выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

3.5. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.3 рассчитываются исходя:

-из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

-из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

**4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

Работникам учреждений, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.1. Выплата (надбавка) за стаж непрерывной работы в учреждениях образования.

 Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях образования устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер выплаты в % к окладу (должностному окладу) |
| До 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 30 |
| От 15 лет и выше | 40 |

 В стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются:

 -периоды замещения должностей в муниципальных учреждениях образования Усть-Кубинского района;

 -периоды замещения должностей государственной гражданской (государственной) и муниципальной службы;

 -периоды военной службы;

 -время замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы на которых необходимы для выполнения должностных обязанностей в Учреждении. Периоды работы на указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет;

 -время длительного отпуска сроком до одного года предоставляемого педагогическим работникам.

 При исчислении стажа непрерывной работы суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы).

 Документами, подтверждающими стаж работы (службы), являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

 Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией по установлению стажа, состав которой утверждается решением руководителя Учреждения.

 Конкретный размер ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается решением руководителя Учреждения и отражается в трудовом договоре

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждений и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

-интенсивность и напряженность работы;

-производительность труда;

-сложность выполняемых работ;

-достижение плановых или иных показателей работы;

-другие критерии, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с показателями оценки деятельности работников образовательных учреждений и размерами надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренными Положением муниципального образовательного учреждения о выплатах стимулирующего характера работникам, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

4.2.2. Надбавка за категорийность водителям:

|  |  |
| --- | --- |
| Вид доплаты | Размеры доплаты в процентах от должностного оклада |
| за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» | 20 |
| за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» | 10 |

 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждений и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

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

-выполнение заданий особой важности и сложности;

-сохранение контингента обучающихся.

Показатели оценки деятельности работников образовательных учреждений и размеры надбавок за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с Положением муниципального образовательного учреждения о выплатах стимулирующего характера работникам, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителями учреждений по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

4.3.2. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

4.3.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за наличие ведомственной награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования» в размере 10 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание и наличие ведомственной награды устанавливается при условии соответствия имеющегося звания и награды специфике работы, выполняемой работниками в образовательных учреждениях.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

-за месяц;

-за квартал;

-за учебный год (календарный год) в пределах установленного фонда оплаты труда.

Показателями премирования по итогам работы являются:

-добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

-активное участие в развитии образовательных учреждений, региональной системы образования;

-качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

-другие показатели, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Премирование работников осуществляется руководителем учреждения в соответствии с Положением о премировании работников муниципального образовательного учреждения, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Максимальный размер премии по итогам работы работникам не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

4.5. Материальная помощь.

Работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь в размере одного месячного должностного оклада в год.

Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление работника и оформленное в установленном порядке решение (приказ, распоряжение) руководителя Учреждения.

При определении суммы материальной помощи в расчет принимается месячный должностной оклад, установленный работнику на день принятия решения (приказа, распоряжения) руководителя Учреждения о ее выплате.

Материальная помощь работнику, принятому на работу в Учреждение или уволенному в течение календарного года, выплачивается пропорционально отработанному времени в размере 1/12 от одного должностного оклада за каждый полный отработанный месяц.

Выплата материальной помощи производится за счет и в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда, в составе которого предусматриваются средства на выплату материальной помощи.

* + 1. **Порядок и размеры оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения**

5.1. Оплата труда руководителя Учреждения состоит из:

- месячного должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера, включая систему премирования.

5.2. Размер месячного должностного оклада руководителя учреждения определяется администрацией округа либо органом администрации округа, либо организацией, осуществляющей функции и полномочия учредителя по заключению, изменению и прекращению в установленном порядке трудового договора с руководителем учреждения (далее - учредитель).

Расчет размера месячного должностного оклада руководителя осуществляется путем умножения базового должностного оклада, установленного решением Представительного Собрания района от 25 ноября 2008 года № 105 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» (далее – должностной оклад), на коэффициент кратности к величине должностного оклада.

При определении размера месячного должностного оклада руководителя Учреждения размер указанного оклада подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случаях, установленных настоящим Положением, может применяться часовой (дневной) размер месячного должностного оклада. Расчет часового (дневного) размера месячного должностного оклада осуществляется путем деления установленного размера месячного должностного оклада на количество нормативных рабочих часов (дней) в соответствующем месяце. При определении часового (дневного) размера месячного должностного оклада руководителя Учреждения размер указанного оклада подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.2.1. Для расчета размера месячного должностного оклада руководителя применяются коэффициенты кратности к величине должностного оклада, установленные в приложении 4 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района, утвержденному решением Представительного Собрания района от 25 ноября 2008 года № 105 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района».

Определение списочной численности работников Учреждения производится ежегодно по состоянию на 1 января года, на который устанавливается размер месячного должностного оклада.

В списочную численность работников Учреждения включаются работники, работающие по трудовому договору (включая временных и сезонных работников). Не включаются в списочную численность работники:

- заключившие трудовой договор по внешнему совместительству;

- находящиеся в декретном отпуске и отпусках по уходу за ребенком;

- заработная плата, которым выплачивается за счет внебюджетных источников и средств, от приносящей доход деятельности;

- выполняющие работу по договорам гражданско-правового характера.

5.2.2. Установленный размер месячного должностного оклада руководителя Учреждения подлежит изменению в случае изменения величины должностного оклада и (или) коэффициентов кратности к величине должностного оклада, установленных решением Представительного Собрания района от 25 ноября 2008 года № 105 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района».

5.2.3. Установление размера месячного должностного оклад руководителю Учреждения и изменение его размеров осуществляется решениями (постановлениями, приказами, распоряжениями) учредителя.

Конкретный размер месячного должностного оклада, установленный руководителю, указывается в заключенном с ним трудовом договоре.

5.3. Руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты (доплаты) компенсационного характера за работу:

- с вредными и (или) опасными условиями труда;

- в сельской местности;

- в местностях с особыми климатическими условиями;

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

5.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере от 20 до 30 процентов месячного должностного оклада.

Размер доплаты устанавливается учредителем и указывается в заключенном с руководителем трудовом договоре.

5.3.2. Выплата (доплата) за работу в сельской местности.

Доплата за работу в сельской местности (далее – доплата) устанавливается руководителю учреждения образования, расположенному в сельской местности (в населенных пунктах, имеющих наименование село, деревня, поселок и т.п.) Усть-Кубинского муниципального района.

Размер доплаты составляет 25 процентов месячного должностного оклада, установленного руководителю.

Доплата устанавливается решением (постановлением, приказом, распоряжением) учредителя Учреждения и отражается в трудовом договоре, заключенном с руководителем.

5.3.3. Доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями производится доплата в порядке и размерах установленных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 июня 1990 года № 258/10-64 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены в северных и восточных районах Вологодской области» и распоряжением Правительства РСФСР от 26 декабря 1991 года № 199-р «Об отмене ограничения размера заработка, на который начисляются районные коэффициенты и коэффициенты за работу в особо тяжелых условиях».

5.3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу.

5.3.4.1. За совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, устанавливается доплата.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при выполнении руководителем дополнительной работы по другой профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Данная доплата может устанавливаться при наличии в Учреждении вакантных профессий (должностей), либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата устанавливаются решением (приказом, распоряжением) учредителя и отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.3.4.2. Доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 30 процентов часового размера месячного должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается решением (приказом, распоряжением) учредителя и указывается в трудовом договоре, заключенном с руководителем.

5.3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере - одинарного дневного или часового размера месячного должностного оклада сверх месячного должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного дневного или часового размера месячного должностного оклада сверх месячного должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию руководителя, 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, а день отдыха оплате не подлежит.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается решением (постановлением, приказом, распоряжением) учредителя и указывается в трудовом договоре, заключенном с руководителем.

5.3.4.4. Доплата за сверхурочную работу.

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

Размер доплаты за сверхурочную работу устанавливается решением (приказом, распоряжением) учредителя и указывается в трудовом договоре, заключенном с работником.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим пунктом.

5.3.5. Руководителю учреждения могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

5.4. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

материальная помощь.

5.4.1. Надбавка за качество выполняемой работы.

Надбавка за качество выполняемой работы устанавливается ежемесячно исходя из оценки деятельности руководителя учреждения и его личного вклада в общие результаты работы.

Показателями для определения размера надбавки за качество выполняемой работы являются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующий период;

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ (услуг) учреждением;

- соблюдение установленных сроков выполнения работ (услуг) учреждением;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- отсутствие обоснованных жалоб потребителей работ (услуг) учреждения;

- отсутствие несчастных случаев в учреждении;

- отсутствие по состоянию на 1 число месяца просроченной задолженности по:

заработной плате перед работниками учреждения;

налогам, сборам и страховым взносам в бюджетную систему и внебюджетные фонды;

- отсутствие грубых нарушений законодательства, выявленных в деятельности учреждения органами, уполномоченными на осуществление государственного (муниципального) контроля, включая финансовый;

- отсутствие наложенных на учреждение административных взысканий в виде штрафов.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере от 5 до 50 процентов месячного должностного оклада.

Размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ устанавливается решением (приказом, распоряжением) учредителя и указывается в трудовом договоре, заключенном с руководителем Учреждения.

5.4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Размер надбавки в % от месячного должностного оклада |
| от 1 года до 5 лет | 10 |
| от 5 лет до 10 лет | 15 |
| от 10 лет до 15 лет | 20 |
| от 15 лет и выше | 30 |

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, включаются периоды замещения должностей (профессий) в Учреждении, а также иные периоды работы, установленные настоящим Положением.

К иным периодам работы, включаемым в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении относятся:

- периоды замещения должностей государственной гражданской (государственной) и муниципальной службы;

- периоды замещения должностей (профессий), не отнесенных к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления Усть-Кубинского муниципального района;

- периоды военной службы;

- время замещения должностей руководителей (их заместителей) на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы на которых необходимы для выполнения трудовых обязанностей. Периоды работы на указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет.

При исчислении стажа непрерывной работы суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы).

Документами, подтверждающими стаж работы (службы), являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией по установлению стажа, состав которой утверждается решением (приказом, распоряжением) учредителя.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается решением (постановлением, приказом, распоряжением) учредителя на основании стажа работы, установленного решением комиссии по установлению стажа, и отражается в трудовом договоре.

5.4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно в размере от 5 до 100 процентов месячного должностного оклада.

Показателями для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- интенсивность и напряженность труда;

- срочность выполняемых задач;

- сложность принимаемых решений;

- уровень достижения плановых и иных показателей деятельности учреждения.

Установление размера ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и срока, на который она устанавливается, осуществляется решением (приказом, распоряжением) учредителя и отражается в трудовом договоре.

5.4.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Видами премиальных выплат по итогам работы являются:

- ежемесячная премия;

- премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ).

5.4.4.1. Ежемесячная премия устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности руководителя Учреждения в выполнении трудовых обязанностей, повышения эффективности и качества работы, ответственности за ее выполнение.

Основными показателями для назначения ежемесячной премии являются:

своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором и уставом учреждения;

своевременное и качественное выполнение распоряжений (поручений) учредителя учреждения;

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

отсутствие обоснованных жалоб потребителей работ (услуг) учреждения;

отсутствие по состоянию на 1 число следующего месяца просроченной задолженности по:

заработной плате перед работниками учреждения;

налогам, сборам и страховым взносам в бюджетную систему и внебюджетные фонды;

отсутствие грубых нарушений законодательства, выявленных в деятельности учреждения органами, уполномоченными на осуществления государственного (муниципального) контроля, включая финансовый;

отсутствие наложенных на учреждение административных взысканий в виде штрафов;

несчастных случаев в учреждении.

Размер ежемесячной премии не может превышать 100 % месячного должностного оклада.

Размер ежемесячной премии устанавливается ежемесячно решением (постановлением, приказом, распоряжением) учредителя учреждения.

Ежемесячная премия начисляется к месячному должностному окладу за фактически отработанное в отчетном месяце время и выплачивается в следующем месяце одновременно с заработной платой.

Руководителю, вновь назначенному в учреждение и отработавшему неполный месяц, ежемесячная премия по результатам работы за данный месяц начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Руководителю, проработавшему неполный месяц, и уволенному из учреждения ежемесячная премия начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени, за исключением случаев увольнения по пунктам 5, 6, 7, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежемесячная премия не начисляется и не выплачивается руководителю, имеющему дисциплинарные взыскания за нарушения трудовой дисциплины, за месяц в котором к нему было применено дисциплинарное взыскание, а также уволенному по пунктам 5, 6, 7, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.4.2. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ).

Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) может выплачиваться руководителю Учреждения за:

успешное и (или) досрочное выполнение на высоком уровне особо важных и сложных заданий (работ), поручений учредителя Учреждения, решений органов местного самоуправления округа, национальных и региональных проектов (программ), муниципальных программ, проектов и планов социально-экономического развития, а также мероприятий, реализация которых имеет важное значение для деятельности Учреждения в целом;

высокие результаты в достижении эффективности и результативности в профессиональной деятельности;

организацию, активное участие в мероприятиях общероссийского, областного и районного значения, в том числе связанных с государственными праздниками, праздничными и памятными датами, знаменательными событиями и т.д.;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя, в том числе при подготовке документов, выполнении отдельных поручений учредителя Учреждения;

использование новых форм и методов, позитивно отразившихся на результате деятельности Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) может носить как разовый характер, так и выплачиваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год в пределах фонда оплаты труда, имеющегося в Учреждении.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) максимальными размерами не ограничен и определяется с учетом личного вклада руководителя Учреждения, степени сложности, срочности, важности и качества заданий (работ), эффективности достигнутых результатов.

Размер премии устанавливается решением (постановлением, приказом, распоряжением) учредителя Учреждения.

Премия начисляется к ежемесячному должностному окладу и выплачивается одновременно с заработной платой в месяце, следующем за месяцем выполнения особо важного и срочного задания (работы).

5.4.4.3. Премиальные выплаты по итогам работы, указанные в пункте 5.4.4.1 не производятся в следующих случаях:

- недостижение учреждением всех величин показателей, установленных в муниципальном задании и плане финансово-хозяйственной деятельности (при их наличии);

- необеспечение использования имущества учреждения по целевому назначению в соответствии с видами деятельности, установленными уставом учреждения, а также неиспользование по целевому назначению бюджетных средств, выделенных учреждению;

- утрата или повреждение имущества закрепленного за учреждением на праве оперативного управления;

- если в расчетном периоде имело место:

недостача (хищение) материальных ценностей, включая денежных средств;

приостановление деятельности учреждения или его структурного подразделения судом или уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм (правил), лицензионных требований;

необеспечение своевременной выплаты работникам учреждения установленных законодательством и коллективным договором заработной платы, пособий и компенсаций.

Премиальные выплаты по итогам работы, указанные в пункте 5.4.4.1 производятся не в полном размере в случаях когда:

руководитель учреждения отсутствовал на работе (ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, иные уважительные причины);

не выполнены один или несколько показателей муниципального задания и (или) плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения (при их наличии).

В случаях отсутствия руководителя учреждения расчет премиальных выплат осуществляется за время, фактически отработанное руководителем учреждения в расчетном периоде.

В случаях невыполнения (выполнения не в полном объеме) одного или нескольких показателей премирования, муниципального задания и (или) плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения размер премиальных выплат снижается на 10% за каждый невыполненный (выполненный не в полном объеме) показатель, но не более 70% в сумме.

5.4.5. Материальная помощь.

Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере одного месячного должностного оклада в год.

Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление руководителя и оформленное в установленном порядке решение (постановление, приказ, распоряжение) учредителя Учреждения.

При определении суммы материальной помощи в расчет принимается месячный должностной оклад, установленный руководителю на день принятия решения (постановления, приказа, распоряжения) учредителя Учреждения о ее выплате.

Материальная помощь руководителю, назначенному в Учреждение или уволенному в течение календарного года, выплачивается пропорционально отработанному времени в размере 1/12 от одного должностного оклада за каждый полный отработанный месяц.

Выплата материальной помощи производится за счет и в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда, в составе которого предусматриваются средства на выплату материальной помощи.

5.5. В случае досрочного расторжения трудового договора с руководителем учреждения по инициативе учредителя (по согласованию с отраслевым органом администрации) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя учреждения (в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации) ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере трехкратного среднего месячного заработка.

5.6. Оплата труда заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.

5.7. Оплата труда заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из:

- месячного должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера, включая систему премирования.

5.8. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 % ниже должностного оклада, установленного руководителю учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 15 % ниже должностного оклада, установленного руководителю учреждения.

5.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделами 3 и 4 настоящего Положения.

Основания для снижения премиальных выплат, установленные пунктом 5.4.4.3 применяются при премировании заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения. Руководитель учреждения вправе установить дополнительные основания для снижения размеров премиальных выплат, либо их лишения.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения устанавливается в кратности 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с [абзацем первым](#Par0) настоящего пункта, в случае выполнения руководителем всех показателей деятельности учреждения и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа |

##### Профессионально – квалификационные группы

**должностей (профессий, работ)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная группа, квалификационный уровень | Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
| 1 | Профессии первого уровня\* | 1-1,14 |
| 1.1 | Первый квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель транспортно-уборочной машины; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; контролер-кассир; оператор копировальных и множительных машин; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; санитарка | 1-1,09 |
| 1.2 | Второй квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 1,14 |
| 2 | Должности первого уровня | 1-1,3 |
| 2.1 |  | Помощник воспитателя; секретарь учебной части, младшая медицинская сестра | 1,3 |
| 2.2 | Первый квалификационный уровень | Агент по закупкам; агент по снабжению; дежурный (по выдаче справок и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; табельщик; технолог; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов | 1-1,3 |
| 2.3 | Второй квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1-1,3 |
| 3 | Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование) | 1-1,3 |
| 3.1 | Третий квалификационный уровень | Тьютор | 1-1,3 |
| 4 | Профессии второго уровня\* | 1-1,75 |
| 4.1 | Первый квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; контролер технического состояния автомототранспортных средств; оператор ЭВМ | 1-1,09 |
| 4.2 | Второй квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,21-1,32 |
| 4.3 | Третий квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,46 |
| 4.4 | Четвертый квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 1,6-1,75 |
| 5 | Должности второго уровня | 1-1,75 |
| 5.1 | Первый квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель, администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; художник | 1-1,21 |
| 5.2 | Второй квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму; заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 1,21-1,46 |
| 5.3 | Третий квалификационный уровень | Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; управляющий отделением (сельскохозяйственным участком).Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 1,46-1,62 |
| 5.4 | Четвертый квалификационный уровень | Мастер участка (включая старшего); механик;Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,62-1,75 |
| 5.5 | Пятый квалификационный уровень | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской  | 1,75 |
| 6 | Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала | 1-1,75 |
| 6.1 | Первый квалификационный уровень  | Инструктор по лечебной физкультуре; медицинский регистратор; медицинский дезинфектор | 1-1,75 |
| 6.2 | Второй квалификационный уровень | Медицинская сестра диетическая | 1-1,75 |
| 6.3 | Третий квалификационный уровень | Медицинская сестра; медицинская сестра по массажу | 1-1,75 |
| 6.4 | Четвертый квалификационный уровень | Фельдшер | 1-1,75 |
| 6.5 | Пятый квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 1-1,75 |
| 7 | Должности третьего уровня | 1-1,3 |
| 7.1 | Первый квалификационный уровень | Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; специалист по маркетингу; сурдопереводчик; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт | 1-1,3 |
| 7.2 | Второй квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 1-1,3 |
| 7.3 | Третий квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 1-1,3 |
| 7.4 | Четвертый квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1-1,3 |
| 7.5 | Пятый квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 1-1,3 |
| 8 | Должности педагогических работников | 1-1,3 |
| 8.1 |  | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; преподаватель <\*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<\*\*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед).<\*> - кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.<\*\*> - за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования | 1-1,3 |
| 9 | Должности врачей и провизоров | 1-1,3 |
| 9.1 | Второй квалификационный уровень | врачи-специалисты | 1-1,3 |
| 10 | Должности четвертого уровня | 1,15-1,9 |
| 10.1 | Первый квалификационный уровень | Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела | 1,15-1,9 |
| 10.2 | Второй квалификационный уровень | Главный <\*> (диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик).<\*> - за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации | 1,15-1,9 |
| 10.3 | Третий квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 1,15-1,9 |
| 11 | Должности руководителей структурных подразделений образования | 1,15-1,9 |
| 11.1 | Первый квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <\*>.<\*> - кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню | 1,15-1,6 |
| 11.2 | Второй квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 1,6-1,8 |
| 11.3 | Третий квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 1,8-1,9 |
| 12 | Должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок | 1,15-1,9 |
| 12.1 |  | Научный сотрудник, старший научный сотрудник | 1,15-1,9 |

 \* Коэффициенты квалификационного уровня по профессиям 1 и 2 уровней

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | Коэффици-ент квалифика-ционного уровня |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | 1,00  |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | 1,04 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | 1,09 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | 1,00 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | 1,09 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | 1,21 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | 1,32 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | 1,46 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа |

**Нормативная наполняемость классов (групп) образовательных учреждений, применяемая для расчета коэффициента наполняемости учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| Виды образовательных учреждений, классов (групп) | Норматив наполняемости классов (групп), чел. |
| Общеобразовательные школы |  |
| - общеобразовательные классы сельская местность с населением более 3000 тыс. человек- сельская местность с населением менее 3000 тыс. человекI ступеньII ступеньIII ступень- специальные коррекционные классы:\*- сельская местность с населением более 3000 тыс. человек- сельская местность с населением менее 3000 тыс. человекI ступеньII ступеньIII ступень | 25710141271012 |
| Общеобразовательные школы-интернаты | 20 |
| Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных учреждений | 12 |
| Учреждения дополнительного образования детей |  10  |
| Детские садыот 1 года до 3 лет от 3 лет до 7 лет от 3 лет до 7 лет (трехвозрастная)от 3 лет до 7 лет (двухвозрастная) | 15201015 |

**\*** согласно Типовому положению о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 12 марта 1997 года № 288 (с последующими изменениями и дополнениями)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Утвержденпостановлением администрации округа от 02.02.2023 № 189 (приложение 2) |

**ПОРЯДОК**

**формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа**

(далее – Порядок)

Настоящий Порядок регулирует отношения связанные с вопросами формирования фонда оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Усть-Кубинского муниципального района.

1. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального района (далее — Учреждений) состоит из фонда оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и иных работников учреждений.

2. При формировании фонда оплаты труда учреждений сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год): на 1 человека:

1) надбавки к должностному окладу за стаж работы - в размере 4,2 должностных оклада;

2) доплаты к должностному окладу работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда - в размере 1,4 должностного оклада;

3) доплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах (отделениях, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья – в размере 1,8 должностных оклада;

4) доплаты за целостность и многокомпонентность обучения воспитания детей младшего школьного возраста – 1,2 должностных оклада;

5) доплаты за индивидуальное обучение и (или) групповое обучение на дому больных детей, либо детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых – в размере 1,4 должностных оклада;

6) доплаты за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности - в размере 3 должностных окладов;

7) иных доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере 1,5 должностных оклада;

8) ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя – в размере 12000 рублей;

9) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 3,6 должностных окладов;

10) ежемесячной надбавки за категорийность водителям – в размере 2,4 должностного оклада;

11) ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ - в размере 9 должностного оклада;

 12) премий по итогам работы - в размере 3,6 должностных окладов;

3. Фонд оплаты труда учреждений формируется за счет средств, предусмотренных пунктом 2 настоящего Порядка, а также за счет средств:

-на выплату районного коэффициента в соответствии с действующим законодательством;

-доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в размере 0,5 должностного оклада;

-иных выплат, предусмотренных федеральным законодательством, законодательством Вологодской области и иными нормативными правовыми актами.

4. Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между видами выплат, предусмотренными настоящим Порядком.

* + 1. Размер годового (месячного, квартального) фонда оплаты труда Учреждения определяется управлением образования администрации округа при утверждении штатного расписания и смет доходов и расходов учреждений.