

из выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностные оклады и ставки заработной платы работников МКОУ НОШ № 22 устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3. Штатное расписание утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников организации, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

2.4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам организации согласно разделу 4 настоящего приложения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организации согласно разделу 5 настоящего приложения.

2.7.  Порядок установления размеров оплаты труда педагогическим работникам приведен в разделе 6 настоящего приложения.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации приведен в разделе 7 настоящего приложения.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 настоящего приложения.

2.10. Система оплаты труда организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данной организации, а также предусматривают по всем имеющимся в штате организации должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

2.12. Фонд оплаты труда формируется организацией на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Шпаковского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников организации.

2.13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам организации.

Раздел 3. Должностные оклады,

ставки заработной платы работников организации

по профессиональным квалификационным группам должностей

3.1. Должностные оклады работников организации по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1. Должностной оклад главного бухгалтера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад, рублей |
| 1. | Главный бухгалтер | 13858 |

3.1.2. Должностной оклад по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад,  рублей |
| 1. | Первый квалификационный уровень | младший воспитатель | 3974 |

3.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификацион-ный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
| 1. | Первый квалификационный уровень | музыкальный руководитель | 6238 |
| 2. | Третий  квалификационный уровень | воспитатель | 7187 |
| 3. | Четвертый квалификационный уровень | учитель | 7955 |

3.1.4 Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | | | Должностной оклад по ПКГ, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | |
| Первый квалификационный уровень | секретарь | | 3722 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | |
| Второй квалификационный уровень | | заведующий хозяйством | 5160 |

3.3.  Размеры должностных окладов и ставки заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям.

3.3.1. Размеры окладов рабочих организации:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1-й разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Сторож  Повар  Дворник  Рабочий по комплексному обслуживанию здания  Уборщик производственных и служебных помещений | 3664 рубля |
| 2-й разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Машинист по стирке белья | 3838 рублей |

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.

4.4.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами и ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам организации по результатам проведения специальной оценки условий труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

8% должностного оклада, ставки заработной платы за тяжелые и вредные условия труда поварам, уборщику производственных и служебных помещений и машинисту по стирке белья.

Руководитель организации проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется организацией в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 года и результатов специальной оценки условий труда.

4.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.5.1 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы |
| 1. | За работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности (учителям, воспитателям, главному бухгалтеру, музыкальному руководителю) | 25 |
| 2. | Учителям, преподавателям за классное руководство  (руководство группой):  1-4-х классов | 30 |
| 3. | Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ | 10 |

Примечание:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

В организации на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в организации, и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Учителям, воспитателям, главному бухгалтеру выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, осуществляется пропорционально нагрузке.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для организации соответствующим типовым положением об образовательных организациях, либо классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

4.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

4.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

4.5.5. Работникам организации, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон:

- завхозу за совмещение должности рабочего по комплексному обслуживанию здания в размере 3900,00 (три тысячи девятьсот рублей) в месяц;

- младшему воспитателю за совмещение должности уборщика производственных и служебных помещений в размере 2340,00 (две тысячи триста сорок руб.) в месяц;

- завхозу за совмещение должности машиниста по стирке белья в размере 1950,00 (одна тысяча девятьсот пятьдесят рублей) в месяц.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах организации.

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п.3.1.4. настоящего положения, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя организации.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией самостоятельно в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда за счет всех источников финансирования по согласованию с представительным органом работников организации и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением об оплате труда работников организации.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. В организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы.

5.2.2. За качество выполняемых работ:

за наличие квалификационной категории;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

5.2.3. Премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда организации могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3.1. Денежные выплаты воспитателю в размере 1000,00 (Одна тысяча) рублей в месяц.

5.3.2. Заведующему хозяйством за организацию питания в организации в размере 2640,00 (Две тысячи шестьсот сорок рублей) в месяц.

5.3.3. Председателю профсоюзной организации за личный вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в Положение от оплате труда работников организации и др.) в размере 500,00 (Пятьсот) рублей в месяц.

5.3.4. Ответственному за ведение «Электронного журнала» в размере 1000,00(Одна тысяча) рублей в месяц.

5.3.5. Воспитателю ГПД за подготовку и участие в конкурсах и олимпиадах краевого, федерального и международного уровня в размере 4224,95 (Четыре двести двадцать четыре рубля 95 коп.) в месяц.

Иные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и результаты труда, а именно:

- музыкальному руководителю за подготовку и проведение праздничных мероприятий в размере 1610,13 (Одна тысяча шестьсот десять рублей 13 коп.) в месяц;

- воспитателю за разноуровневое обучение детей в размере 3818,93 (Три тысячи восемьсот восемнадцать рублей 93 коп.) в месяц,

- воспитателю за активное участие в мероприятиях ОУ, направленных на реализацию задач годового плана в размере 2672,84 (Две тысячи шестьсот семьдесят два рубля 84 коп.) в месяц;

- секретарю за выполнение функций контрактного управляющего в размере 6328,00 (шесть тысяч триста двадцать восемь) рублей в месяц,

- дворнику за отсутствие травм вследствие ненадлежащего содержания территории в размере 4136,00 (четыре тысячи сто тридцать шесть рублей) в месяц,

- поварам за отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока и обоснованных жалоб на качество блюд по 3842,88 (три тысячи восемьсот сорок два руб. 88 коп.) в месяц,

- сторожам за отсутствие жалоб на работу работника и своевременное ведение документации по 3519,68 (три тысячи пятьсот девятнадцать руб. 68 коп.) в месяц;

- младшему воспитателю за активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения режимных моментов, занятий с детьми в размере 4399,90 (четыре тысячи триста девяносто девять руб. 90 коп.) в месяц.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.4.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата:

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) «Почетный работник общего образования» – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

5.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.4.3. За качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников организации.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя организации.

5.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положениями об оплате труда работников образовательной организации или положением о премировании работников образовательной организации.

5.6. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

5.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда организации по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд выплат стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам организации формируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для учителей, воспитателей и для остальных работников.

5.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда организации перечня показателей эффективности деятельности.

Раздел 6. Порядок установления размеров оплаты труда педагогическим работникам МКОУ НОШ № 22

6.1. Аттестация педагогических работников организации осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Уровень образования педагогических работников организации при установлении размеров оплаты труда определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников образовательных организаций определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» соответствует высшему профессиональному образованию.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений соответствует среднему профессиональному образованию.

6.5. В случаях, когда размер оплаты труда зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при  получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.6. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников, организация не вправе:

формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам;

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

применять наименование должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалифицированным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 года № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров оплаты труда по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

6.7. Руководитель организации проверяет документы об образовании и устанавливает работникам размеры оплаты труда; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования Шпаковского муниципального района.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организации несет руководитель.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации

7.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную на ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.  Тарификация учителей производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

7.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Раздел 9. Прочие вопросы оплаты труда

9.1. Главному бухгалтеру организаций устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера и работников образовательной организаций (далее -Предельный уровень):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Среднегодовое количество обучающихся  (воспитанников) образовательной  организации, чел. | Предельный  уровень |
| 1. | До 100 включительно | 2,0 |
| 2. | От 101 до 250 включительно | 2 5 |
| 3. | От 251 до 500 включительно | 3,0 |
| 4. | От 501 до 1000 включительно | 3,5 |
| 5. | От 1001 до 1500 включительно | 4,0 |
| 6. | Свыше 1501 | 4,5 |

9.2. Конкретный размер Предельного уровня устанавливается отделом образования администрации Шпаковского муниципального района. Размер установленного Предельного уровня является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя Предельного уровня производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения Предельного уровня сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

В исключительных случаях по решению учредителя, главному бухгалтеру организации может устанавливаться Предельный уровень дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых образовательных организаций, при приостановлении деятельности образовательной организации, в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

9.3. Соотношение среднемесячной зарплаты главного бухгалтера и работников образовательной организации Шпаковского муниципального района Ставропольского края (далее - организация) должно рассчитываться на основании порядка, утверждаемого Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.4. Соотношение среднемесячной зарплаты определяется по итогам календарного года.

9.5. Если главный бухгалтер образовательной организации работает по совмещению профессий (должностей), при расчете соответствующего соотношения фактически начисленная зарплата учитывается в целом - как по основной работе, так и при совмещении.

9.6. Если главный бухгалтер работает по совместительству, при расчетах берется только фактически начисленная зарплата по должности главного бухгалтера.

9.7. При определении среднемесячной зарплаты работников организации учитывается:

начисленная зарплата за отработанное время (включая стимулирующие выплаты по итогам работы), а также выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.7.1. Среднемесячная зарплата работников организации (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) рассчитывается по формуле:

Зплсрраб —Зплраб : Чраб : 12, ГДе.

Зплсрраб - среднемесячная зарплата работников организации;

Зплраб - фактически начисленная заработная плата работников списочного состава;

Чраб - средняя численность работников списочного состава за соответствующий календарный год;

12 - количество месяцев в году.

9.7.2. Среднемесячная зарплата главного бухгалтера образовательной организации рассчитываетсяпо формуле:

Зплсррук = Зплрук : 12, где:

Зплсррук - среднемесячная зарплата главного бухгалтера образовательной организации;

Зплрук - фактически начисленная зарплата главного бухгалтера образовательной организации за календарный год;

12 - количество месяцев в году.

Если главный бухгалтер образовательной организации отработал не полный календарный год, расчет производится исходя из фактически отработанных им полных календарных месяцев.

9.7.3.Соотношение среднемесячной зарплаты главного бухгалтера и работников образовательной организации рассчитывается по формуле:

Сзп = -Зплрук : Зплсрраб, где:**"**

Сзп - соотношение среднемесячной зарплаты главного бухгалтера и работников образовательной организации;

Зплсррук - главного бухгалтера образовательной организации;

Зплсрраб - среднемесячная зарплата работников образовательной организации.