

КОМИТЕТ АДМИНИСТРАЦИИ КАЛМАНСКОГО РАЙОНА
ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ПРИКАЗ

20.06. 2019 г.

№ 134

с. Калманка

О внесении изменений в приказ комитета администрации Калманского района по образованию от 12.03.2018 № 38 «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных Калманского района»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с целью совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету администрации Калманского района по образованию,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в приказ комитета администрации Калманского района по образованию от 12.03.2018 № 38 «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных Калманского района» следующие изменения:

- примерное положение по формированию системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Калманского района (приложение 1) признать утратившим силу;

- утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету администрации Калманского района по образованию (приложение 1);

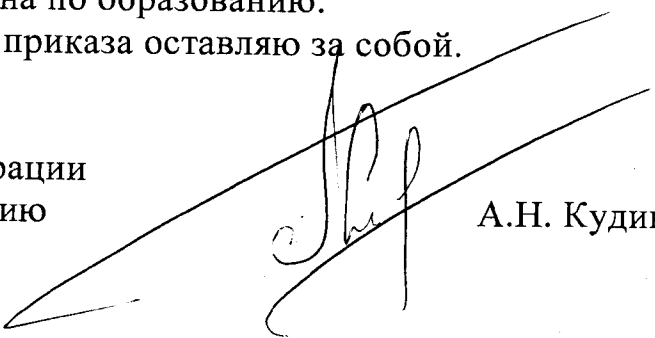
2. Руководителям муниципальных общеобразовательных организаций района внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты и уведомить работников об изменении существенных условий трудового договора до 01.07.2019 г.

3. Приказ распространяет действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2019 г.

4. Ведущему специалисту по информатизации образования комитета администрации Калманского района по образованию (Пудовкин Д.С.) разместить приказ на официальном Интернет-сайте комитета администрации Калманского района по образованию.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Председатель комитета администрации
Калманского района по образованию


А.Н. Кудин

Приложение 1
К приказу комитета администрации
Калманского района по образованию
от 20.06.2019 № 134

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных
общеобразовательных организаций, подведомственных комитету
администрации Калманского района по образованию

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций района устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, муниципального образования Калманский район Алтайского края.

1.2. Примерное положение по формированию системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, утвержденными приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 25.09.2013 №4159, постановлением Администрации Алтайского края от 24.01.2014 №22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края».

На основании Примерного положения разрабатываются Положения по формированию системы оплаты труда работников образовательных организаций (далее - Положение организаций), реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.3. Примерное положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников образовательной организации (далее - ФОТ), систему оплаты труда и распространяется на

работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - Программы).

1.4. Настоящее Примерное положение является основой для разработки в муниципальных общеобразовательных организациях всех типов (бюджетных, автономных, казенных), подведомственных комитету администрации Калманского района по образованию (далее - «образовательные организации») соответствующих положений об оплате труда работников указанных образовательных организаций.

1.5. Размер заработной платы работников образовательных организаций отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П).;

1.8. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

1.9. Образовательным организациям необходимо обеспечить предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов.

1.10. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

2. Формирование ФОТ МОО

2.1. Распределение объема средств субвенции по МОО в части ФОТ осуществляется комитетом администрации Калманского района по образованию (далее - Комитет) по формуле:

$$S = N_{mn} \times C_{mn} \times R \times K_{кв} \times K_{ну} + M + W + K_{л}, \text{ где:}$$

S - объем средств субвенции МОО;

N_{mn} - норматив расходов по заработной плате на одного учащегося

в зависимости от уровней общего образования (n), видов и направленности (профиля) образовательных программ и форм обучения (m), утвержденный приказом Министерства образования и науки Алтайского края на финансовый год;

C_{mn} - количество учащихся в классе в зависимости от уровней общего образования (n), видов и направленности (профиля) образовательных программ и формы обучения (m) согласно данным статистической отчетности ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования», прогнозных показателей деятельности образовательной организации для расчета объема субвенции;

R - районный коэффициент;

Kкв - поправочный коэффициент, учитывающий отклонение среднего коэффициента квалификационной категории педагогического персонала по каждой организации от среднего коэффициента квалификационной категории педагогического персонала по Алтайскому краю на начало учебного года;

Kну - поправочный коэффициент. Перечень организаций и размер поправочного коэффициента устанавливается и утверждается приказом Комитета;

M - дополнительные расходы на содержание малокомплектных организаций;

W - расходы на выплаты стимулирующего характера;

Кл - расходы на выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

2.2. Расходы на выплаты стимулирующего характера распределяются Комитетом по организации пропорционально ФОТ по нормативу, рассчитанному с применением коэффициентов удорожания образовательной услуги и поправочных коэффициентов, в пределах выделенных средств на финансовый год.

2.3. ФОТ образовательной организации формируется с учетом фонда стимулирования руководителей (далее - ФСР). Комитет формирует ФСР в объеме не более 1% от ФОТ работников образовательной организации и утверждает его приказом по каждой организации отдельно на новый финансовый год.

3. Распределение ФОТ организации.

3.1. При распределении ФОТ организации отдельно выделяются:

ФОТ работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования;

ФОТ работников, реализующих программы дошкольного образования.

3.2. ФОТ организации состоит из базовой и стимулирующей

частей.

Объем стимулирующей части ФОТ организацией устанавливается организацией самостоятельно в пределах выделенных средств на финансовый год.

3.3. Базовая часть ФОТ организаций обеспечивает гарантированную заработную плату:

административно-управленческому персоналу (руководитель организации, заместители руководителя, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер);

педагогическому персоналу (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи, воспитатели, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и иной педагогический персонал, предусмотренный штатным расписанием организации), осуществляющему образовательную деятельность и выполняющему обязанности по обучению, воспитанию (далее - педагогические работники);

учебно-вспомогательному персоналу (секретари учебной части, лаборанты и иной учебно-вспомогательный персонал, предусмотренный штатным расписанием организации);

младшему обслуживающему персоналу (уборщики служебных помещений, дворники и иной обслуживающий персонал, предусмотренный штатным расписанием организации).

3.4. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах ФОТ. При этом доля ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается организацией самостоятельно с учетом выделенных средств на финансовый год.

3.5. Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников организации - 70% к 30%.

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учетом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 настоящему Примерному положению.

4.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании

нормативных правовых актов администрации Калманского района, распорядительных актов Комитета. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

4.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

квалификационной категории;

средней наполняемости классов по образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения);

специфики работы.

4.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Примерным положением.

4.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

для имеющих первую категорию – 1,2;

для имеющих высшую категорию – 1,3.

4.1.6. При средней наполняемости классов в образовательной организации (филиале) свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 14) \times 0,009$, где:

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$N_{\text{ср}}$ – средняя наполняемость образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения), которая устанавливается приказом Комитета на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 1 сентября.

4.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 4 к настоящему Примерному положению.

4.1.8. Применение повышений, указанных в пункте 4.1.3. осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

4.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего Примерного положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

персонифицированная доплата.

4.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам организаций в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

4.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами образовательной организации.

Размеры выплат устанавливаются образовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплата за классное руководство устанавливается в абсолютном размере, но не менее размера, установленного до изменения системы оплаты труда, в зависимости от наполняемости класса.

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается образовательной организацией самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории

обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

4.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам образовательной организацией самостоятельно.

4.2.5. Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.6. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;

если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Примерного положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Примерного положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы

устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

4.2.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

4.2.8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации, разработанными с учетом настоящего Примерного положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

4.3.1. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность и качество работы;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, в течение первых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

4.3.1. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом организации, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.3.2. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за

норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

4.3.3. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.3.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

4.3.5. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, с дополнениями и изменениями от 26.12.2018 г. и продлением срока действия до 2021 года.

4.3.6. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

4.3.7. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

5. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов) заработной платы работников образовательной организации, по профессиональным квалификационным группам должностей работников (приложение 1 к Примерному положению).

5.2. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 4 к настоящему Примерному положению.

5.3. К окладу, определенному в соответствии с пунктом 5.1. Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии отсутствия аттестации рабочих мест по условиям труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Размер выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется образовательной организацией самостоятельно, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Стимулирующие выплаты для обслуживающего персонала осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации и (или) коллективными договорами.

5.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть ФОРТ.

Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательной организации, на основании представления руководителя образовательной организации, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Примерный перечень условий премирования обслуживающего персонала установлен в приложении 2 к Примерному положению.

5.6. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации, коллективными договорами, соглашениями.

5.7. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

6. Оплата труда административно-управленческого персонала

6.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

6.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей в соответствии с утвержденным Порядком отнесения муниципальных бюджетных образовательных организаций Калманского района к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом Комитета (приложение 3 к Примерному положению).

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера устанавливаются на 20-50% ниже оклада руководителя образовательной организации в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

6.4. К должностному окладу руководителя образовательной организации устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в следующих размерах:

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент - 1,00;

для кандидатов на должность руководителя, прошедших

квалификационные испытания на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент - 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент - 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент - 1,15.

6.5. К должностным окладам заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения устанавливается повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории в соответствии с пунктом 6.4 раздела 6 Положения.

6.6. К должностным окладам руководителя образовательной организации, его заместителей, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера устанавливается коэффициент специфики за работу в сельской местности - 1,25.

6.7. Доплаты и надбавки компенсационного характера руководителю образовательной организации, его заместителям, руководителю структурного подразделения, главному бухгалтеру осуществляются из специальной части ФОТ административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогических работников образовательной организации в соответствии с пунктом 4.2. раздела 6 Положения.

6.8. Для руководителя образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты:

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за осуществление образовательной организации деятельности по оказанию платных образовательных услуг.

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград к должностному окладу устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды в соответствии с пунктом 6.5 раздела 6 Положения.

Ежемесячные выплаты за результативность профессиональной деятельности осуществляются за счет ФСР. Распределение ФСР осуществляется Комитетом с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации за прошедший год и показателей эффективности деятельности руководителей образовательной организации в соответствии с приложением 3 к примерному положению.

Стимулирующие выплаты за осуществление образовательной организацией деятельности по оказанию платных образовательных услуг производятся за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг.

6.9. Для заместителей руководителя, руководителя структурного

подразделения, главного бухгалтера устанавливаются стимулирующие выплаты:

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград к должностному окладу устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды в соответствии с пунктом 6.5 раздела 6 Примерного положения.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя образовательной организации и согласованным с профсоюзной организацией.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ образовательной организации на основании Положения о премировании, утвержденного приказом руководителя образовательной организации и согласованного с выборным профсоюзным органом.

Выплаты стимулирующего характера — для заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ образовательной организации.

6.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации утверждается нормативным правовым актом администрации Калманского района и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера и работников МОО рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7. Заключительные положения

7.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный

процесс, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

7.2. В случае образования экономии ФОТ образовательной организации, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии направляются на увеличение стимулирующей части.

Председатель комитета администрации
Калманского района по образованию

А.Н. Кудин

Приложение 1
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных
общеобразовательных организаций,
подведомственных комитету
администрации Калманского
района по образованию

РАЗМЕРЫ

рекомендуемых минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции*), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала образовательных организаций района

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1.	учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
	первый	секретарь учебной части	2683
		вожатый	4992
1.2.	учебно-вспомогательный персонал второго уровня		
	второй	диспетчер образовательной организации	2683
1.3.	педагогические работники		
	первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	6734
	второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6734
	третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7010

	четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог;	7010
1	2	3	4
2.	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих		
	служащие первого уровня		
2.1.	первый	делопроизводитель	2079
		кассир	2079
		секретарь	2079
		машинистка	2178
		секретарь-машинистка	2079
	служащие второго уровня		
2.2.	первый	инспектор по кадрам	2178
		лаборант	2178
		техник-программист	3239
		оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	2178
2.2.	второй	заведующий складом	2683
		заведующий хозяйством	2178
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	2419
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	2419
2.2.	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	3239
	четвертый	механик	4275
2.3.	служащие третьего уровня		
	первый	бухгалтер	2419
		документовед	2683

	инженеры различных специальностей, в том числе инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник)	2949
	специалист по кадрам	3239
	экономист	2683
	юрисконсульт	2683

1	2	3	4
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	3558
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	4275
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	4992
	пятый	заместитель главного бухгалтера	3904
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
3.1.	первый	гардеробщик	1908
		грузчик	1984
		дворник	1908
		кладовщик	1984
		сторож (вахтер)	1984
		уборщик служебных помещений	1908
		уборщик территорий	1984
		плотник	2079
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2079
		слесарь-сантехник	2079
		слесарь-электрик	2079
3.2.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
3.2.	первый	водитель автомобиля	2419
		плотник	2419

		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2178
		слесарь-сантехник	2419
		слесарь-электрик	2419
	второй	слесарь-сантехник	2683
		слесарь-электрик	2683
	третий	плотник	3239
		кочегар	2683
4.	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		специалист по закупкам	2683

Приложение 2
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных
общеобразовательных организаций,
подведомственных комитету
администрации Калманского
района по образованию

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
условий премирования иных педагогических работников,
не осуществляющих учебный процесс,
работников административно-управленческого,
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование должности	Основание для премирования
1	2	3
1.	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, заместители директора по воспитательной работе	Организация предпрофильного и профильного обучения
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-вспомогательного процесса
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
		Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников МОО
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
2.	Заместители директора по административно-хозяйственной деятельности	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МОО
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

1	2	3
3.	Работники бухгалтерии	<p>Своевременное и качественное предоставление отчетности</p> <p>Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов</p> <p>Качественное ведение документации</p>
4.	Педагог-психолог, социальный педагог	<p>Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися</p> <p>Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля</p>
5.	Библиотекарь	<p>Высокая читательская активность учащихся</p> <p>Пропаганда чтения как формы культурного досуга</p> <p>Участие в общешкольных и районных мероприятиях</p>
6.	Водитель	<p>Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта</p> <p>Обеспечение безопасной перевозки детей</p> <p>Отсутствие ДТП, замечаний</p>
7.	Обслуживающий персонал	<p>Проведение генеральных уборок</p> <p>Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений МОО</p> <p>Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p>

Приложение 3
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных
общеобразовательных организаций,
подведомственных комитету
администрации Калманского
района по образованию

РАЗМЕР
должностного оклада руководителя образовательной организации

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	рубль	21036	18932	16828	14725

Приложение 4
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных
общеобразовательных организаций,
подведомственных комитету
администрации Калманского
района по образованию

Коэффициенты специфики работы, применяемые при расчете окладов
педагогических работников

N п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1	2	3
1.	Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности**	1,25
2.	Работа в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях	1,2
3.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
4.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
6.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
7.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

** Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 5 к настоящему Примерному положению.

Приложение 5
к Примерному Положению об
оплате труда работников
муниципальных
общеобразовательных организаций,
подведомственных комитету
администрации Калманского
района по образованию

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий
коэффициент за работу в сельской местности

Библиотекарь (включая старшего);
бухгалтер;
воспитатель (включая старшего);
документовед;
заместитель главного бухгалтера;
инженер-программист (программист);
инженер-электроник (электроник);
инженер-энергетик (энергетик);
инспектор по кадрам;
инструктор-методист (включая старшего);
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре;
концертмейстер;
лаборант (включая старшего);
мастер производственного обучения;
методист (включая старшего);
механик;
музыкальный руководитель;
педагог-библиотекарь;
педагог дополнительного образования (включая старшего);
педагог-организатор;
педагог-психолог;
переводчик-дактилолог;
преподаватель;
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);
руководитель физического воспитания;
социальный педагог;
специалист по кадрам;
специалист по охране труда;
старший вожатый;
техник;
тренер-преподаватель (включая старшего);
тьютор;
учитель;
учитель-дефектолог, учитель-логопед;
экономист;
юрисконсульт.