**ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ**

**ЖЕЛЕЗНОГОРСКОГО РАЙОНА**

**КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**РЕШЕНИЕ**

от «29» февраля 2024 года № 6-5-РС

г. Железногорск

**Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Железногорского района Курской области, подведомственных Администрации Железногорского района Курской области, по виду экономической деятельности «Образование»**

Руководствуясь статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Курской области от 09.12.2013г. №121-ЗКО «Об образовании в Курской области», Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального района «Железногорский район» Курской области, Решением Представительного Собрания Железногорского района Курской области от 13.01.2017 г. № 2-3-РС «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий Железногорского района Курской области», Представительное Собрание Железногорского района Курской области **РЕШИЛО:**

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Железногорского района Курской области, подведомственных Администрации Железногорского района Курской области, по виду экономической деятельности «Образование».

2. Признать утратившим силу Решение Представительного Собрания Железногорского района Курской области от 24 января 2018 года № 5-3-РС "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных общеобразовательных учреждений и муниципальных казенных учреждений дошкольного образования детей, муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей, муниципального казенного учреждения системы дополнительного педагогического образования (повышение квалификации) "Железногорский районный методический кабинет дополнительного педагогического образования" в новой редакции".

3. Опубликовать настоящее Решение в газете «Жизнь района» и разместить на официальном сайте Администрации Железногорского района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Настоящее Решение вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Председатель**  **Представительного Собрания Железногорского района Курской области** | | **В.В. Пантюхов** |
| **Глава Железногорского района Курской области** | **А.Д. Фролков** | |

УТВЕРЖДЕНО

Решением Представительного Собрания

Железногорского района Курской области

от «29» февраля 2024г № 6-5-РС

**Примерное Положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений**

**Железногорского района Курской области, подведомственных**

**Администрации Железногорского района Курской области,**

**по виду экономической деятельности «Образование»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Железногорского района Курской области, подведомственных Администрации Железногорского района Курской области, по виду экономической деятельности Образование (далее - Положение) разработано на основе Решения Представительного Собрания Железногорского района Курской области от 13.01.2017г. № 2-3-РС «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий Железногорского района Курской области», а также с учетом иных муниципальных нормативных правовых актов, и включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Решением Представительного Собрания Железногорского района Курской области от 27.09.2010г. № 45-2-РС «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Железногорского района Курской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Железногорского района Курской области», Решением Представительного Собрания Железногорского района Курской области от 27.09.2010г. № 46-2-РС «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Железногорского района Курской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Железногорского района Курской области», а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей по виду экономической деятельности «Образование».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Администрации Железногорского района Курской области (далее - учреждения).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе [Единой тарифной сетки](https://internet.garant.ru/document/redirect/115538/0) по оплате труда работников областных государственных учреждений и иных систем оплаты труда на 1 февраля 2010 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

5. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0).

6. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Курской области, содержащими нормы трудового законодательства и настоящим Положением.

7. Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается Администрацией Железногорского района Курской области.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**1. Основные условия оплаты труда**

1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
* государственных гарантий по оплате труда;
* перечня видов выплат компенсационного характера;
* перечня видов выплат стимулирующего характера;
* настоящего Положения;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Железногорского района Курской области;
* мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников областного бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", [от 29 мая 2008 года № 248н](https://internet.garant.ru/document/redirect/193507/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", указаны в Приложениях №№1-3 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. К рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

* персональный повышающий коэффициент;
* повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы (Приложение №4);
* повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в учреждения в течение первых трех лет работы;
* повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в учреждения в течение первых трех лет работы.

2.3. Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в учреждения в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

2.5. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы (должностному окладу) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

**3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников образования**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности педагогического образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

3.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и [IV](https://internet.garant.ru/document/redirect/21325465/2400) настоящего Положения).

3.4. Дополнительно по решению руководителя учреждения выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательной организации или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения (далее - почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки - 8% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

* ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;
* ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

**4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей,**

**специалистов и служащих**

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

4.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

4.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и [IV](https://internet.garant.ru/document/redirect/21325465/2400) настоящего Положения).

**5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

5.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

5.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и [IV](https://internet.garant.ru/document/redirect/21325465/2400) настоящего Положения).

**6. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

6.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

6.4. [Перечни](https://internet.garant.ru/document/redirect/21360484/1000) должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", утверждены Решением Представительного Собрания Железногорского района Курской области от 08.04.2010г. № 15-2-РС «Об утверждении перечня должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета размера средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципальных дошкольных общеобразовательных учреждений, муниципального учреждения дополнительного образования детей Железногорского района, а также муниципального учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Железногорского района», муниципального учреждения системы дополнительного педагогического образования (повышения квалификации) «Железногорский районный методический кабинет дополнительного педагогического образования».

6.5. [Порядок](https://internet.garant.ru/document/redirect/21312941/1000) исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден Решением Представительного Собрания Железногорского района Курской области от 27.09.2010г. № 44-2-РС «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения Железногорского района Курской области».

6.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

6.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Администрацией Железногорского района Курской области.

6.8. Для руководителя должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых Администрацией Железногорского района Курской области.

6.9. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными Администрацией Железногорского района Курской области.

6.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на основании распоряжения Администрацией Железногорского района Курской области.

**III. Компенсационные выплаты**

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с [Перечнем](https://internet.garant.ru/document/redirect/21313223/1000) видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Решением Представительного Собрания Железногорского района Курской области от 27.09.2010г. № 45-2-РС «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Железногорского района Курской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Железногорского района Курской области» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* доплата за совмещение профессий (должностей);
* доплата за расширение зон обслуживания;
* доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* доплата за работу в ночное время;
* повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

* не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
* не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10. Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0).

11. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

**IV. Стимулирующие выплаты**

1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с [Перечнем](https://internet.garant.ru/document/redirect/21313074/1000) видов выплат стимулирующего характера в областных муниципальных учреждениях, утвержденным Решение Представительного Собрания Железногорского района Курской области от 27.09.2010г. № 46-2-РС ООб утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Железногорского района Курской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Железногорского района Курской области», в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
* премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, (за исключением библиотечных и медицинских работников). Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

* при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
* при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
* при выслуге лет от 5 до10 лет - до 0,15;
* при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
* при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

2. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

Размеры и условия осуществления указанных стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативным актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации. К выплатам за качество выполняемых работ относится повышающий коэффициент педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации (для педагогических работников, которым установлены часы педагогической работы менее 18 часов в неделю - к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы):

* I категория 0,15
* Высшая категория 0,20

4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

6. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* оперативность и качественный результат труда;
* особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
* непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
* участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, неоднократно не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

**V. Другие вопросы оплаты труда**

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем этого учреждения.

2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4. Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в учреждениях устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с [приказом](https://internet.garant.ru/document/redirect/70878632/0) Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

6. Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских работников и работников культуры, а также продолжительность рабочего времени по совместительству указанных категорий работников определяются в соответствии с [постановлением](https://internet.garant.ru/document/redirect/12132043/0) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

**VI. Заключительные положения**

1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

* за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 и 65 лет);
* в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих документов, подтверждающих указанные выше случаи.

2. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной организации.

3. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0).

Приложение № 1

к Примерному Положению об оплате

труда работников муниципальных

бюджетных учреждений

Железногорского района Курской области,

подведомственных Администрации

Железногорского района Курской области,

по виду экономической деятельности «Образование»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Профессиональная квалификационная группа**

**должностей педагогических работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (ставка), руб. | Должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории (ставка), руб. | Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб. |
| 1-й квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый | 9 267 | 9 979 | 10 768 |
| 2-й квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 10 004 | 10 768 | 11 555 |
| 3-й квалификационный уровень | Методист | 10 101 | 10 874 | 11 669 |
| 4-й квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь; руководитель физического воспитания | 10 200 | 10 977 | 11 786 |

Приложение № 2

к Примерному Положению об оплате

труда работников муниципальных

бюджетных учреждений

Железногорского района Курской области,

подведомственных Администрации

Железногорского района Курской области,

по виду экономической деятельности «Образование»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

**ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ**

**И СЛУЖАЩИХ**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| 1-й квалификационный уровень | Программист | 6 975 |

Приложение № 3

к Примерному Положению об оплате

труда работников муниципальных

бюджетных учреждений

Железногорского района Курской области,

подведомственных Администрации

Железногорского района Курской области,

по виду экономической деятельности «Образование»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

**ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| 1-й квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; уборщик служебных помещений | 5 499 |

Приложение № 4

к Примерному Положению об оплате

труда работников муниципальных

бюджетных учреждений

Железногорского района Курской области,

подведомственных Администрации

Железногорского района Курской области,

по виду экономической деятельности «Образование»

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ**

**К СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)**

**ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ**

1. Специалистам и руководителям структурных

подразделений за работу в образовательных организациях,

расположенных в сельских населенных пунктах 0,25

1. За работу в образовательных организациях, осуществляющих

образовательную деятельность по основным общеобразовательным

программам и (или) по основным программам профессионального обучения

для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, получающих

образование в отдельных классах, группах образовательной организации 0,20