



**АДМИНИСТРАЦИЯ ДОМБАРОВСКОГО РАЙОНА
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

12.12.2013

№ 1625-п

**Об оплате труда работников образовательных организаций
муниципального образования Домбаровский район
Оренбургской области**

В соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти и областных государственных учреждений Оренбургской области», Постановлением администрации Домбаровского района Оренбургской области от 28.01.2009 года № 39-п «О введении систем оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казённых учреждений муниципального образования Домбаровский район», постановляю:

1. Утвердить: - Положение «Об оплате труда педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций муниципального образования Домбаровский район Оренбургской области» согласно приложению № 1; - типовые штаты руководящих работников, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательных организаций (в том числе начальных, основных и средних школ) согласно приложению № 2; - перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу, для расчёта средней заработной платы и определения должностных окладов руководителей организаций образования Домбаровского района согласно приложению № 3.

2. Утвердить - Положение «Об оплате труда педагогических и руководящих работников дошкольного общего образования и дополнительного образования образовательных организаций муниципального образования Домбаровский район Оренбургской области» согласно приложению № 4; - типовые штаты муниципальных автономных, бюджетных дошкольных образовательных организаций согласно приложению № 5.

3. Утвердить положение «Об оплате труда работников (занимающих должности служащих, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала) образовательных организаций муниципального образования Домбаровский район Оренбургской области» согласно приложению № 6.

4. Руководителям общеобразовательных организаций Домбаровского района утвердить новые системы оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением в установленном законом порядке.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам – начальника отдела культуры В.И.Толмача.

6. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава района

В.И.Швиндт

Разослано: Правительству области, райпрокуратуре, в дело, В.И. Толмачу, отделу образования, отделу экономики, МКУ «ЦО МОУ», образовательным учреждениям.

М.Н. Сидоренко
2-26-05

Положение
об оплате труда педагогических и руководящих работников
общеобразовательных организаций муниципального образования
Домбаровский район Оренбургской области

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций Домбаровский район Оренбургской области (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти и государственных, автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», Постановлением администрации Домбаровского района Оренбургской области от 28.01.2009 года № 39-п «О введении систем оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Домбаровский район», Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и включает в себя:

- минимальные размеры окладов педагогических работников общеобразовательных организаций (далее – организация) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей организаций, заместителей руководителей.

1.2. Оплата труда педагогических и руководящих работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников

организаций, не относящихся к работникам образования, осуществляется в организации применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

1.4. Конкретные размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера педагогических и руководящих работников организаций устанавливаются в каждой организации в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с настоящим Положением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации этого учреждения.

1.5. Заработная плата работника организации состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера

1.6. Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

1.7. Ответственным за перерасход фонда заработной платы является руководитель организации.

1.8. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством, должна быть осуществлена доплата до минимального размера оплаты труда за счет средств фонда оплаты труда

1.9. К заработной плате применяется районный коэффициент 15 %.

Штатное расписание утверждается руководителем общеобразовательной организации.

II. Условия оплаты труда педагогических работников.

2.1. Минимальные размеры окладов педагогических работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 года № 11731) в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности	Размер оклада (рублей)*
«Педагогические работники»:	1	Инструктор по физической культуре	6417,48
		музыкальный руководитель	6417,48
		старший вожатый	5006,39
	2	Педагог дополнительного образования	4918,06
		педагог-организатор	4918,06
		социальный педагог	5188,04
		тренер-преподаватель	4751,92
	3	Преподаватель-организатор ОБЖ	5551,47
		ст.воспитатель	7119,42
		воспитатель	6885,44
		учитель-логопед(логопед)	7119,42
		педагог- психолог	4315,8
		учитель	5551,47

* В базовые оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.2. Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление педагогическим работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию
- повышающий коэффициент от средней численности учащихся по классам для бюджетных и автономных организаций.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам организации в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет педагогическим работникам:

- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:
более 20 лет – 0,25;
от 10 до 20 лет – 0,2;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 0 до 5 лет – 0,1;

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,2;

от 10 до 20 лет – 0,15;

от 5 до 10 лет – 0,1;

от 0 до 5 лет – 0,05.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам устанавливается за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,55;

при наличии первой квалификационной категории – 0,45;

при наличии второй квалификационной категории – 0,25.

Дополнительно, по решению руководителя организации, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательной организации казенных организаций или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник» и иные.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень:

доктор наук – до 0,4;

кандидат наук – до 0,2;

за звание «Заслуженный» - до 0,2

за ведомственные нагрудный знак и медаль до-0,2

2.5. Повышающий коэффициент к окладу в зависимости от средней численности учащихся :

до 15 учащихся - 0,05

от 15 до 20 учащихся - 0,2

от 21 до 25 учащихся – 0,3

от 26 до 30 учащихся – 0,4

свыше 30 учащихся - 0,5

2.6. Применяется повышающий коэффициент педагогическим работникам за работу в сельской местности - 0,12.

2.7. Должностной оклад (ДО) для общеобразовательных организаций определяется по формуле:

$ДО = Бед. + Бед. \times (Кст. + Ккв. + Ксч. + Кс/м + Кдон), где$

Бед. – базовая единица-размер оклада установленный п.2.1.

К ст – коэффициент за стаж,

К кв – коэффициент за квалификацию,

К сч - коэффициент за среднюю численность,

*К с/м –коэффициент за работу в сельской местности,
К доп –дополнительный коэффициент за ученую степень или звание.*

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им организации. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с постановлением администрации Домбаровского района Оренбургской области от 28.01.2008 года № 39 – п «О введении систем оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Домбаровский район»

3.2. Приказом отдела образования руководителю автономной, бюджетной, казенной организации устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, путем внесения изменения в трудовой договор.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за:

- выслугу лет в должности руководителя в образовательной организации:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3;

-наличию в должности руководителя:

Высшей квалификационной категории - 0,55,

Первой квалификационной категории - 0,45.

В случае окончания срока действия категории руководителя общеобразовательной организации, установить коэффициент - 0,3, при наличии диплома «Менеджер образования».

- сложность, напряженность работы в зависимости от численности учащихся:

до 50 учащихся – 3 процентов;

от 50 до 100 учащихся – до 5 процентов;

от 100 до 200 учащихся – до 10 процентов;

от 200 до 300 учащихся – до 15 процентов,

от 300 до 400 учащихся – до 20 процентов,

от 400 до 500 учащихся - до 25 процентов,

свыше 500 учащихся - до 30 процентов.

3.3. Решение о введении соответствующего повышающего

коэффициента к окладу принимается руководителем отдела образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Применяется повышающий коэффициент руководителям и заместителям за работу в сельской местности - 0,12.

3.5. Размеры окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

Приказом по школе заместителям руководителя автономной бюджетной, казенной организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, путем внесения изменения в трудовой договор.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за:

- выслугу лет в должности заместителя руководителя в образовательной организации:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3;

- наличия в должности заместителя руководителя:

Высшей квалификационной категории - 0,55;

Первой квалификационной категории - 0,45.

В случае окончания категории руководителя общеобразовательной организации, установить коэффициент - 0,3, при наличии диплома «Менеджер образования».

- сложность, напряженность работы в зависимости от численности учащихся:

до 50 учащихся – 3 процентов;

от 50 до 100 учащихся – до 5 процентов;

от 100 до 200 учащихся – до 10 процентов;

от 200 до 300 учащихся – до 15 процентов,

от 300 до 400 учащихся – до 20 процентов,

от 400 до 500 учащихся - до 25 процентов,

свыше 500 учащихся - до 30 процентов.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем организации, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Приказом по школе главному бухгалтеру автономной организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, путем внесения изменения в трудовой договор.

Повышающий коэффициент за стаж работы.

В стаж работы главного бухгалтера учитываются:

- стаж работы в должности экономиста, бухгалтера;
- стаж работы в централизованной бухгалтерии в органах исполнительной власти Российской Федерации.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,1;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,2;

- за сложность, напряженность профессиональной деятельности по ведению бухгалтерского учета от 40 до 70 процентов.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем организации, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.6. С учетом условий труда руководителю организации и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

3.7. Стимулирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, в пределах бюджетных ассигнований на выплату труда работников организации.

Размеры премирования руководителя организации, порядок и критерии его выплаты устанавливаются приказом отдела образования. Заместителям руководителя организации выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 3 раздела IV Положения.

3.8. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих выплат устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

IV. Порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Данный перечень устанавливает виды, условия назначения и размеры компенсационных и стимулирующих выплат работникам общеобразовательных организаций начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- а) доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- в) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- г) доплаты за:
 - классное руководство;
 - проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе; по математике; по иностранному языку, биологии, черчению, химии, физике;
 - обслуживание вычислительной техники;
 - заведование кабинетами, отделами, комиссиями, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;
 - организацию трудового, учебно-производственного обучения, профессиональной ориентации обучающихся;
 - руководство учебно-консультационными пунктами;
 - проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
 - организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря), за работу с библиотечным фондом;
 - молодому специалисту.

2.2. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

- а) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 12 % от должностного оклада (ставки заработной платы), по итогам аттестации рабочего времени;
- б) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – по соглашению сторон трудового договора устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты работникам может ограничиваться размером оклада временно отсутствующего работника;

- в) за сверхурочную работу – в порядке, предусмотренном действующим законодательством о труде.

г) Оплата труда за замещение отсутствующего учителя /преподавателя/, если оно осуществлялось свыше двух 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 изменений в тарификацию.

д) за классное руководство от должностного оклада:

1-4 классов – 15%

5-11 классов – 20 %

Оплата за классное руководство в образовательных учреждениях /классах/ с числом учащихся менее 15 человек производится в размере 50 % соответствующих доплат,

За проверку тетрадей от должностного оклада:

учителям начальных классов – до 10% независимо от объема учебной нагрузки

учителям, за проверку письменных работ:

по русскому языку, родному языку и литературе – до 15%

по математике – до 10%

по иностранному языку, биологии, черчению, химии, физике, – до 10 %

- в классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50 % от соответствующих доплат. Данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы;

Учителям 1- 4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится;

За заведование учебными кабинетами/лабораториями/учителям оплате подлежат 15 кабинетов в средних общеобразовательных школах – до 10 % от должностного оклада; основных школах - 3 кабинета - до 10 % от должностного оклада.

За руководство районными методическими объединениями – 10 % от должностного оклада;

За заведование учебно-консультационными пунктами учителям и другим педагогическим работникам – 25 %, от должностного оклада;

За заведование учебно-опытным участком учителям в средней школе при наличии менее 1 га земли – 15 % от должностного оклада, при наличии 1 га и более земли – 20% от должностного оклада. Доплата производится только в период выполнения сельскохозяйственных работ учащимися на этих участках/апрель-октябрь/;

За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских учителям – до 20 % от должностного оклада, при наличии комбинированных мастерских – до 35 % от должностного оклада;

За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию педагогическим работникам: в школах с количеством классов-комплектов от 10 до 19 – 25 %, от 20 до 29 – 50 %, от 30 и более – 100 % от должностного оклада;

За обслуживание вычислительной техники /за каждый работающий компьютер/ до 15 штук - 5 %, свыше 15 – 3 %, но не более 50 % от должностного оклада;

За ведение делопроизводства учителям и другим работникам в общеобразовательных школах с количеством классов-комплектов: от 5 до 10 – 10 %; свыше 10 классов-комплектов – 15 % от должностного оклада;

За ведение библиотечной работы учителям и другим работникам школ в зависимости от количества экземпляров учебников: от 200 до 800 экземпляров – 10 %, от 801 до 2000 – 15 %, от 2001 до 3500 – 20 %, за каждые последующие 1500 экземпляров учебников по одному проценту, но общая доплата не должна превышать 50 % должностного оклада;

За заведование интернатом: директорам школ с количеством воспитанников: до 20 – 5 %, от 21 до 40 – 10 %, от 41 до 75 – 15 % от должностного оклада;

Молодому специалисту – 20 % от должностного оклада (в течении первых двух лет).

Молодыми специалистами считаются лица, соответствующие следующим требованиям:

- не старше 30 лет;
- получившие высшее профессиональное или среднее профессиональное образование, соответствующее профилю профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;
- приступившие к трудовой деятельности непосредственно после получения образования (не позднее 3 месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования);

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течении двух лет.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

За экспертизу учителям и руководителям при проведении аттестации педагогически и руководящих работников - 10% от должностного оклада в месяц, но не более 30% от должностного оклада за учебный период.

2.3.Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии /должности/ или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий /должностей/ или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится

доплата за расширение зон обслуживания или увеличения зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий /должностей/, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. К выплате стимулирующего характера относится надбавка за качество, результативность выполняемой работы.

3.2. Условия и размеры выплат стимулирующего характера.

Надбавка за качество и результативность выполняемой работы может устанавливаться работникам общеобразовательных организаций на определенный срок, но не более одного учебного года.

Конкретные размеры и критерии выплат работникам общеобразовательных организаций и порядок их установления определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников организации.

Конкретные размеры и критерии выплат руководителям образовательных организаций устанавливаются приказом отдела образования и на основании протокола комиссии определяются по формуле:

$S = ДО * 30\% * Б/39$; где

С – размер стимулирующей выплаты

ДО -должностной оклад (без повышающих коэффициентов)

Б - кол-во баллов по решению комиссии (Приказ № 194 от 19.08.2013г)

39- максимальное количество баллов

3.3. Выплаты стимулирующего характера за качество и результативность выполняемой работы руководителям, производятся на основании показателей эффективности деятельности.

3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда работников общеобразовательных организаций, в соответствии с положениями о стимулирующих выплатах образовательных организаций.

3.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению комиссии образовательных организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников организации.

3.6. Руководитель организации утверждает приказом показатели стимулирования работников организации за количество, интенсивность и качество труда.

3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя организации на основании решения комиссии организации. Конкретный размер каждой надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Типовые штаты
руководящих работников, административно-хозяйственного
и учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
общеобразовательных организаций (в том числе начальных, основных и
средних школ)

Наименование должностей	Количество штатных единиц в общеобразовательных учреждениях в зависимости от числа классов-комплектов						
	До 6	7-10	11-13	14-16	17-22	23-29	30 и более
1	2	3	4	5	6	7	8
Директор	1	1	1	1	1	1	1
Заместитель директора по учебной работе	0,5	0,5	1	1	1	2	2
Заместитель директора по воспитательной работе (средние школы)	-	0,5	1	1	1	1	1
Заместитель директора по хозяйственной работе	-	-	-	-	1	1	1
Заместитель директора по военно-патриотическому воспитанию (средние школы)	-	1	1	1	1	1	1
Заведующий хозяйством	-	-	1	1	-	-	-
Секретарь учебной части	-	-	-	1	1	1	1
Секретарь - машинистка	-	0,5	0,5	1	1	1	1
Старший вожатый (методист)	-	0,5	1	1	1	1	2
Заведующий библиотекой	-	-	-	1	1	1	1
библиотекарь	-	0,5	0,5	-	-	-	0,5
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (слесарь - сантехник, электрик)	-	0,5	1	1	1,5	2	2
Гардеробщик	-	1	1	1	1,5	2	2
Психолог	-	0,5	1	1	1	2	2
Социальный педагог	-	-	0,5	1	1	2	2
Дворник	-	-	1	1	1	1	1
Сторож	3	3	3	3	3	3	3

Типовые штаты
Службы информатизации образовательных организаций

Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся			
	До 350 человек	350-500 человек	Свыше 500 человек	
Заместитель директора по информатизации	1	1	1	
Методист-организатор по информатизации	-	1	1,5	
Преподаватель информатики и ИКТ	В зависимости от учебного плана в образовательной организации (от количества часов информатики и ИКТ)			
Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от количества компьютеров			
	До 15 комп.	15-30 комп.	31-30 комп.	Свыше 50 комп.
Лаборант ЭВМ	0,5	1	1,5	2
Инженер системотехник	Должность вводится при наличии локальной и (или)телекоммуникационной сети с выходом образовательной организации в Интернет			

Примечания:

1. Должность лаборанта устанавливается при наличии оборудованного физического или химического кабинета из расчета: в неполных средних общеобразовательных школах и гимназиях с количеством классов-комплектов 9-18 - 0,5 единицы должности, 19 и более одна должность; в средних общеобразовательных школах и гимназиях с количеством классов-комплектов 9-18 – одна должность, 19-28 – 1,5 единицы должности, 29-39 две должности, 40 и более - 2,5 единицы должности лаборанта.

2. В основных и средних общеобразовательных школах, с числом 10 классов-комплектов дополнительно устанавливается по 0,5 единиц должности заместителя директора по учебной работе и одна должность заведующего хозяйством.

3. В школах, в которых должности кочегаров и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования не переданы в систему жилищно-коммунального хозяйства, устанавливаются:

- при наличии центрального отопления – 1 должность кочегара в смену в каждой котельной;

- в котельных, применяющих твердые виды топлива (торф, каменный уголь), с поверхностью нагрева котлов более 75 кв.м – 2 должности кочегара в смену в каждой котельной;

- при газовом отоплении – 1 должность кочегара в смену, а в котельных, не имеющих автоматики безопасности – 2 должности кочегара в смену;

Должности кочегаров устанавливаются на отопительный сезон.

4. Должность воспитателя устанавливается из расчета 1 единицы на группу продленного дня, а в группах, скомплектованных из детей 6-ти летнего возраста устанавливается 1,25 единицы должности.

5. Должность уборщика служебных помещений устанавливается из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,5 единицы должности на школу.

В общеобразовательных школах, в которых проводятся занятия во вторую, третью смены, а также имеются группы продленного дня, дополнительно устанавливается должность уборщика служебных помещений из расчета: в школах, работающих в две смены – 0,25 единицы должности на каждые 250 кв.м., а в школах работающих более двух смен или имеющих группы продленного дня – 0,5 единицы должности на каждые 250 кв.м. убираемой площади, используемой учащимися этих смен и группами продленного дня.

6. В общеобразовательных организациях, где введено обучение учащихся вождению транспортных средств, работа на сельскохозяйственных машинах, работа на пишущих машинках и другой организационной технике, устанавливаются должности мастеров производственного обучения из расчета на группу до 15 учащихся – 0,5 ставки; от 16 до 30 учащихся 1 ставка

7. В сметах расходов на содержание общеобразовательных школ предусматриваются ассигнования на оплату труда руководителей кружков в следующих размерах: в школах и гимназиях с числом классов от 5 до 10 -0,5 ставки учителя (9 часов), от 10 до 20 – 1 ставка (18 часов); 20 и более – 1,5 ставки учителя.

8. В школах обслуживаемых централизованной бухгалтерией, должность бухгалтера не устанавливается.

9. Директора школ определяют объем и характер работы лиц из обслуживающего персонала и рабочих с учетом нагрузки в пределах рабочего дня.

10. Согласно закона РФ «Об образовании» ст.32 п.9 руководитель образовательной организации при необходимости, сверх типовых штатов, вводит дополнительные должности, необходимые для организации и обеспечения образовательного процесса такие как: электрик, инженер, заведующий хозяйством и др.

11. В средних школах вводится ставка заместителя директора по вопросам патриотического и гражданского воспитания с числом учащихся свыше 100 человек.

12. В средних школах вводится ставка библиотекарь (заведующий медиотекой).

13. В средних школах с численностью более 50 человек вводится ставка специалиста по охране труда.

14. В штаты школ с количеством классов комплектов с 20 до 30 и более вводится специалист по правоведению.

15. Должности поваров, помощников поваров в общеобразовательных учреждениях устанавливаются в соответствии с распоряжением главы администрации Домбаровского района № 10–р от 06.01.1995 года «Об утверждении штатных единиц школьных столовых» и распоряжения главы администрации Домбаровского района № 578-р от 17.09.2001 года «О штатах в столовых общеобразовательных учреждений района» при условии приготовления пищи непосредственно в школе.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения должностных окладов руководителей организаций образования Домбаровского района

По виду экономической деятельности «Образование»

Преподаватель
Учитель
Воспитатель
Старший воспитатель
Методист
Старший методист
Педагог дополнительного образования
Преподаватель основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания
Педагог-психолог
Педагог-организатор
Учитель-логопед
Тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель
Социальный педагог
Учитель-дефектолог
Мастер производственного обучения
Музыкальный руководитель
Инструктор по физической культуре
Инструктор по труду
Инструктор-методист
Старший инструктор-методист
Инженер-программист

По виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта»

Спортсмен-тренер
Спортсмен-преподаватель

По виду экономической деятельности «Прочая деятельность в области культуры»

Заведующий библиотекарь
Библиотекарь
Художник-конструктор
Художник-модельер
Художественный руководитель
Хормейстер
Балетмейстер
Педагог-балетмейстер
Дирижер

**Положение
об оплате труда педагогических и руководящих работников
дошкольного общего образования и дополнительного образования
образовательных организаций муниципального образования
Домбаровский район Оренбургской области**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников дошкольных и внешкольных образовательных организаций Домбаровский район Оренбургской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Домбаровского района Оренбургской области от 28.01.2009 года № 39-п «О введении систем оплаты труда работников автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Домбаровский район», Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и включает в себя:

- минимальные размеры окладов работников образовательных организаций, (далее – организация), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей организаций, заместителей руководителей.

В соответствии с данным пунктом, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных организаций муниципального образования Домбаровский район, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

1.2. Оплата труда педагогических и руководящих работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников организаций, не относящихся к работникам образования, осуществляется в организации применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

1.4. Конкретные размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера работников организаций устанавливаются в каждой организации в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с настоящим Положением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации этой организации.

1.5. Заработная плата работника организации состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

1.7. Ответственным за перерасход фонда заработной платы является руководитель организации.

1.8. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством, должна быть осуществлена доплата до минимального размера оплаты труда за счет средств фонда оплаты труда.

Штатное расписание утверждается руководителем образовательной организации.

II. Условия оплаты труда педагогических работников

2.1. Минимальные размеры окладов педагогических работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 года. № 11731) в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности	Размер оклада (рублей) *
«Педагогические работники»:	1	Инструктор по физической культуре	6417,48
		музыкальный руководитель	6417,48
		старший вожатый	5006,39

	2	Педагог дополнительного образования	4918,06
		педагог-организатор	4918,06
		социальный педагог	5188,04
		тренер-преподаватель	4751,92
	3	Преподаватель-организатор ОБЖ	5551,47
		ст.воспитатель	7119,42
		воспитатель	6885,44
		логопед	7119,42
		методист	4918,06
		педагог- психолог	6885,44

* В базовые оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.2. Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление педагогическим работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года)

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам организации в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,25;

от 10 до 20 лет – 0,2;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 0 до 5 лет – 0,1;

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,2;

от 10 до 20 лет – 0,15;

от 5 до 10 лет – 0,1;

от 0 до 5 лет – 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при наличии иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам устанавливается за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,55;

при наличии первой квалификационной категории – 0,45;

при наличии второй квалификационной категории – 0,25.

Дополнительно, по решению руководителя организации, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник» и иные.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень:

доктор наук – 0,4;

кандидат наук – 0,2;

за звание «Заслуженный» - 0,2.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.

3.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с постановлением администрации Домбаровского района Оренбургской области от 28.01.2009 года № 39–п «О введении систем оплаты труда работников автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Домбаровский район».

3.2. Приказом отдела образования руководителю организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, путем внесения изменения в трудовой договор.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за:

- выслугу лет в должности руководителя в данной организации:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3;

- наличия в должности руководителя:

Высшей квалификационной категории - 0,20,

Первой квалификационной категории - 0,10.

В случае окончания категории руководителя образовательной организации, установить коэффициент - 0,10, при наличии диплома «Менеджер образования».

- сложность, напряженность работы в зависимости от численности детей (учащихся):

до 50 детей (учащихся) – 5 процентов;

от 50 до 150 детей (учащихся) – 10 процентов;

от 150 до 250 детей (учащихся) – 15 процентов;

более 250 детей (учащихся) – 20 процентов.

6.3. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем отдела образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Применяется повышающий коэффициент руководителям и заместителям за работу в сельской местности - 0,12.

3.5. Размеры окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

3.6. С учетом условий труда руководителю организации и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV Положения.

3.7. Стимулирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, в пределах бюджетных ассигнований на выплату труда работников организации.

Размеры премирования руководителя организации, порядок и критерии его выплаты устанавливаются приказом отдела образования. Заместителям руководителя организации выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V Положения

3.8. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих выплат устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам организации могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

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

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

- за сверхурочную работу – в порядке, предусмотренном действующим законодательством о труде;

- выплаты за работу в особых климатических условиях.

4.2. Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – по соглашению сторон трудового договора устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время не ниже 35 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5 Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 12 % от должностного оклада (ставки заработной платы), по итогам аттестации рабочего времени;

4.6 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7 Выплаты за работу в особых климатических условиях 15%;

Размер доплаты работникам может ограничиваться размером оклада временно отсутствующего работника;

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплате стимулирующего характера относится надбавка за качество, результативность выполняемой работы.

5.2. Условия и размеры выплат стимулирующего характера.

Надбавка за качество и результативность выполняемой работы может устанавливаться работникам образовательных организаций на определенный срок, но не более одного учебного года.

Конкретные размеры и критерии выплат работникам образовательных организаций и порядок их установления определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников организации.

Конкретные размеры и критерии выплат руководителям образовательных организаций устанавливаются приказом отдела образования и на основании протокола комиссии определяются по формуле:

Для дошкольных образовательных организаций:

$S = ДО * 30\% * Б / 28$, где

S – размер стимулирующих выплат

ДО- должностной оклад (без повышающих коэффициентов)

Б – кол-во баллов по решению комиссии (Приказ № 194 от 19.08.2013)

28 – максимальное количество баллов

Для организаций дополнительного образования:

$S = ДО * 25\% * Б / 41$, где

S – размер стимулирующих выплат

ДО- должностной оклад (без повышающих коэффициентов)

Б – кол-во баллов по решению комиссии (Приказ № 254 от 18.11.2013)

41 – максимальное количество баллов

5.3. Выплаты стимулирующего характера за качество и результативность выполняемой работы руководителям, производятся на основании показателей эффективности деятельности.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда работников образовательных организаций в соответствии с положениями о стимулирующих выплатах образовательных организаций.

5.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению комиссии образовательных организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников организации.

Премирование работников организации осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом организации.

5.6. Руководитель организации утверждает приказом показатели стимулирования работников организации за количество, интенсивность и качество труда

5.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя организации на основании решения комиссии. Конкретный размер каждой надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных организациях производится доплата к должностному окладу.

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20 процентов и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении или от степени продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных организаций.

6.2. Доплата к должностному окладу производится в следующих размерах:

- от 10 до 20 процентов - за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

- от 10 до 20 процентов - за работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.

- от 10 до 20 процентов за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением медицинским, педагогическим и другим работникам.

6.3. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд должностной оклад увеличивается на 30 процентов)

6.4. Доплата педагогическим работникам за работу в сельской местности производится в размере 12 процентов от должностного оклада.

Приложение № 5
к постановлению
администрации района
от 12.12.2013 № 1625-п

Типовые штаты муниципальных автономных, бюджетных дошкольных образовательных организаций

Наименование должностей	2 группы	3 группы	4 группы	5 групп	6 групп	7 групп	8 групп	9 групп
Заведующий	1	1	1	1	1	1	1	1
Старший воспитатель	0,5	0,5	1	1	1	1	1	1
Логопед	-	-	1	1	1	1	1	-
Заведующий хозяйством	0,5	0,5	1	1	1	1	1	1
Музыкальный руководитель	0,5	0,75	1	1,25	1,5	1,75	2	2,25
Столяр-плотник	-	-	-	-	-	-	0,5	0,5
Повар	1	1	1	1	1	2	2	2
Помощник повара	0,5	0,5	1	1	1	1	1	1
Подсобный рабочий (кухон. работник)	0,5	0,5	0,5	0,5	1	1	1	1
кладовщик	-	-	-	-	-	-	0,5	0,5
Кастелянша	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	1	1	1
Прачка	0,75	1	1,25	1,25	1,75	1,75	2	2
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	0,5	0,5	0,5	1	1	1	1	1
сторож	3	3	3	3	3	3	3	3

Наименование должностей	Штатные единицы в расчёте на одну группу							
	При 6-дневной рабочей неделе с пребыванием детей дошкольного возраста в течение				При 5-дневной рабочей неделе с пребыванием детей до 3-х лет в течение			
	9 часов	10,5 часов			9 часов	10,5 часов		
Воспитатель	1,5	1,67			1,25	1,55		
Младший воспитателя	1	1,25			1	1,15		

Примечания:

1. Заведующие одно- и двухгрупповыми детскими садами (кроме детских садов с круглосуточным пребыванием детей) обязаны вести воспитательскую работу с детьми в группе в течение 3 часов в день. Поэтому в указанных детских садах при 9-часовом пребыванием детей при пятидневной рабочей неделе количество воспитателей сокращается на 0,25 единицы.

2. В детских садах, обслуживаемых централизованными бухгалтериями, должности старшего бухгалтера и бухгалтера не устанавливаются.

3. Должности прачек устанавливаются в тех случаях, когда нет возможности пользоваться услугами коммунальных прачечных.

4. В детских садах, имеющих самостоятельное центральное (водяное, газовое, паровое) отопление, на отопительный сезон устанавливаются должности машинистов (кочегаров) из расчета одна единица в смену. Из общего числа машинистов (кочегаров) две должности устанавливаются на круглый год.

5. При наличии холодильных установок, электроплит и других электронагревательных приборов в детских садах, (если в штате не предусмотрена должность слесаря-электромонтера), устанавливается 0,5 единицы должности слесаря-электромонтера.

6. При наличии автомобильного транспорта, обслуживающего данный детский сад или несколько дошкольных организаций, устанавливается должность водителя.

7. В детских садах, расположенных в самостоятельных зданиях и имеющих две и более групп детей, устанавливается должность дворника.

8. В детских садах для детей с нарушениями речи и в детских садах общего типа, где созданы специальные группы для таких детей, дополнительно устанавливается по одной должности логопеда на каждую указанную группу.

9. Педагог-психолог вводится 0,25 ед. до 60 воспитанников, более 60 воспитанников-0,5 ед., более 90 воспитанников -0,75 ед., более 110 воспитанников – 1 ст.

10. Инструктор по физической культуре (без обучения детей плаванию) на каждые две группы в возрасте от 3-х лет- 0,25 ставки.

11. Музыкальный руководитель на каждую группу детей в возрасте свыше 1,5 лет, наполняемостью 20-25 человек.

12. Уборщик служебных помещений вводится по расчету убираемой площади (0,5 единиц на каждые 250 кв.м. на помещение не занятое под группой).

13. Представлять замену уходящим в отпуск работникам следующих должностей: заведующий детским садом, старший воспитатель, музыкальный руководитель, завхоз, повар, пом. повара, кух. работник, кастелянша, прачка, сторож.

14. Штат персонала в детских дошкольных учреждениях устанавливается исходя из числа групп, определяемого путем делений списочного состава детей на предельную наполняемость групп.

15. Предельная наполняемость групп в дошкольных учреждениях:

- в ясельных группах детей в возрасте от одного до трех лет 15-20 человек,

- в дошкольных группах, в возрасте три года и старше 20 -25 человек.

**Положение
об оплате труда работников (занимающих должности служащих, учебно-
вспомогательного, обслуживающего персонала) образовательных
организаций муниципального образования Домбаровский район
Оренбургской области**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников занимающих должности служащих, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала образовательных организаций Домбаровский район Оренбургской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Домбаровского района Оренбургской области от 28.01.2009 года № 39-п «О введении систем оплаты труда работников автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Домбаровский район», включает в себя:

- минимальные размеры окладов работников образовательных организаций, (далее – организация), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;

- В соответствии с данным пунктом, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных организаций муниципального образования Домбаровский район, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

1.2. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников организаций, не относящихся к работникам образования, осуществляется в организации применительно к ПКГ по соответствующим видам

экономической деятельности.

1.4. Конкретные размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера работников организаций устанавливаются в каждой организации в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с настоящим Положением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации этого учреждения.

1.5. Заработная плата работника организации состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

1.7. Ответственным за перерасход фонда заработной платы является руководитель организации.

1.8. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством, должна быть осуществлена доплата до минимального размера оплаты труда за счет средств фонда оплаты труда.

Штатное расписание утверждается руководителем образовательной организации.

II. Условия оплаты труда работников организации, занимающих должности служащих.

2.1. Минимальные размеры окладов работников организации, занимающих должности служащих (за исключением работников указанных в главе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» с (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 года № 11858) в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Сумма (руб.)
1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор	2023,5

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные
должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Сумма (руб.)
1 квалификационный уровень	Диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник-лаборант, техник по защите информации, техник-программист	2343
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством,	2449,5
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	2556
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастер контрольный (участка, цеха)	2662,5

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные
должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Сумма (руб.)
1 квалификационный уровень	Аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер по защите информатизации, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист, инженер-энергетик,	3195
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3727,5
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4260
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4792,5
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	5325

2.2. Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление работникам организации, занимающим должности служащих, повышающего коэффициента к окладу в зависимости

от общего количества лет, проработанных в организации образования:

При выслуге лет от года до трех – 0,1

При выслуге лет от 3-х до 5 лет – 0,2

При выслуге лет свыше пяти лет – до 0,3

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года)

2.3. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VI Положения.

III. Условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала

3.1. Минимальные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 года № 11731) в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Сумма (руб.)
1 квалификационный уровень	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	2662,5

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Сумма (руб.)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитателя	2875,5
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	3088,5

3.2. Работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливается повышающий коэффициент к окладу в зависимости от общего количества лет, проработанных в организации образования:

При выслуге лет от года до трех – 0,1

При выслуге лет от 3-х до 5 лет – 0,2

При выслуге лет свыше пяти лет – до 0,3

3.3. С учетом условий труда работникам учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V Положения.

3.4. Работникам учебно-вспомогательного персонала организации выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VI Положения.

3.5. Производить оплату труда высококвалифицированным специалистам, привлекаемым для проведения отдельных учебных занятий с применением почасовой оплаты труда и повышающих коэффициентов:

Профессор, доктор наук – коэффициент 0,4

Кандидат наук - коэффициент 0,2.

IV. Условия оплаты труда работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих организации устанавливаются на основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Сумма (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кочегар; оператор автоматической газовой котельной; уборщик уборщик служебных помещений; уборщик территорий;	2023,5
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2343

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Сумма (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;	2236,5
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2343

3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2449,5
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	2556

4.2 Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление рабочим организации повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации рабочим, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,2.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

На момент введения нового положения об оплате труда работников организации установить повышающий коэффициент к окладу рабочим, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций образования, за разъездной характер работ, не нормируемый рабочий день, сложность выполняемой работы – до 3,0

4.3. С учетом условий труда рабочим организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами V, VI Положения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам организации могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

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

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

- за сверхурочную работу – в порядке, предусмотренном действующим законодательством о труде.

- выплаты за работу в особых климатических условиях;

5.2. Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – по соглашению сторон трудового договора устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации учреждения за каждый час работы в ночное время не ниже 35 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5 Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится – до 12 % от должностного оклада (ставки заработной платы), по итогам аттестации рабочего времени;

5.6 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, как привлекаемых к работе в

выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7 Выплаты за работу в особых климатических условиях 15 %;

Размер доплаты работникам может ограничиваться размером оклада временно отсутствующего работника;

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников организации за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;

Выплаты за качество выполняемых работ;

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

Премияльные выплаты по итогам года.

6.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению комиссии организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников организации.

Премирование работников организации осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом организации.

6.3. Руководитель организации утверждает приказом показатели стимулирования работников организации за количество, интенсивность и качество труда.

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя организации на основании решения комиссии. Конкретный размер каждой надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1 Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала за специфику работы в отдельных образовательных организациях производится доплата к должностному окладу.

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20 процентов и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении

или от степени продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных организаций.

7.2. Доплата к должностному окладу производится в следующих размерах:

- от 10 до 20 процентов - за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

- от 10 до 20 процентов - за работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.

- от 10 до 20 процентов за работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением медицинским, педагогическим и другим работникам.

7.3. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) должностной оклад увеличивается на 30 процентов.