**муниципальное казенное учреждение**

**Отдел образования администрации Бурейского района**

###  П Р И К А З

 15 .08.2016 № 110

Об утверждении Примерного положения

об оплате труда работников

муниципальных казенных, бюджетных,

автономных учреждений,

подведомственных муниципальному

казенному учреждению Отдел

 образования администрации Бурейского

района и работников муниципального

казенного учреждения Отдел образования

администрации Бурейского района,

не отнесенных к должностям

муниципальной службы

В целях исполнения постановления главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3 (в редакции постановлений главы Бурейского района от 31.12.2014 № 950, от 08.05.2015 № 324, от 27.04.2016 № 263)

*приказываю:*

1. Утвердить:
	1. Прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Отдел образования администрации Бурейского района и работников муниципального казенного учреждения Отдел образования, не отнесенных к должностям муниципальной службы (приложение №1).

 1.2.Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу муниципальных учреждений (приложение №2).

 2. Установить:

 2.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и средней заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)(приложение №3).

 2.2. Предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов, за исключением муниципальных учреждений, с численностью работников менее 15 человек.

 3. Признать утратившими силу:

- приказ муниципального учреждения Отдел образования администрации Бурейского района от 27.08.2014 № 160 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Бурейского района»;

- приказ муниципального учреждения Отдел образования администрации Бурейского района от 28.12.2015 № 214 «О внесении изменений в приказ МУ Отдел образования администрации Бурейского района от 27.08.2014 № 160»;

- приказ муниципального учреждения Отдел образования администрации Бурейского района от 29.04.2015 № 214 «О внесении изменений в приказ МУ Отдел образования администрации Бурейского района от 27.08.2014 № 160»;

- приказ МУ Отдела образования администрации Бурейского района от 16.01.2013 № 13 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Бурейского района»;

4. Настоящий приказ вступает в силу с 01.01.2017 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник С.А.Седых

 Приложение №1

 к приказу МКУ Отдел образования

 администрации Бурейского района

 от 15.08. 2016 № 110

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МУНИЦИПАЛЬНОМУ КАЗЕННОМУ УЧРЕЖДЕНИЮ ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БУРЕЙСКОГО РАЙОНА И РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БУРЕЙСКОГО РАЙОНА, НЕ ОТНЕСЕННЫХ К ДОЛЖНОСТЯМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Отдел образования администрации Бурейского района (далее – Отдел образования) и работников муниципального казенного учреждения Отдел образования администрации Бурейского района, не отнесенных к должностям муниципальной службы (далее – Примерное положение) разработано в соответствии постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бурейского района» (в редакции постановлений главы Бурейского района от 13.01.2014 № 2, от 31.12.2014 № 950, от 08.05.2015 № 324, от 27.04.2016 № 263).

Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу образования, (далее – учреждения), по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей учреждения, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.4. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

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

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

1.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением заработной руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров учреждения, предельный уровень соотношения которой к среднемесячной заработной плате работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем.

1.8. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением и являются обязательными для включения в трудовой договор («эффективный контракт»).

Настоящее Примерное положение для бюджетных и автономных учреждений носит рекомендательный характер; для муниципальных казенных учреждений – обязательный характер.

1.9. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительно соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.10. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований районного бюджета на обеспечение деятельности (выполнение функций) муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения. Объем средств, предусматриваемый по бюджетным сметам муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых услуг (выполняемых функций).

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного, автономного учреждений формируется на календарный год, исходя из размера субсидий муниципальному бюджетному, автономному учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных Положением о районном бюджете на очередной финансовый год.

1.11. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается приказом руководителя этого учреждения по согласованию с начальником Отдела образования района и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание по согласованию с начальником Отдела образования приказом по учреждению могут вноситься изменения.

Тарификационный список педагогических работников на предстоящий учебный год утверждается 2 раза в год на 1 января и 1 сентября текущего года.

1.12. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению между работодателем и работником.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

**2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению Отдел образования администрации Бурейского района и работников муниципального казенного учреждения Отдел образования администрации Бурейского района, не отнесенных к должностям муниципальной службы, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности выполняемой работы. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения не могут быть ниже рекомендуемых настоящим Примерным положением.

2.3. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 3 и 4 настоящего Примерного положения.

# 3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их применения, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления Бурейского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3, в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Повышение оплаты труда указанным работникам производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Рекомендуемые размеры доплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов оклада (ставки), (за время фактической занятости в указанных условиях).

 Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам аттестации и оценке условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определен­ной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- 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;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени. Минимальный размер доплаты – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки за час работы работника;

- 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), ставки заработной платы 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), ставки, если ра­бота производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если ра­бота производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящие к круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделением, кабинетом, филиалом, учебно-консультационным пунктом, отделом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников). Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, в локальном нормативном акте учреждения;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, водителям автомобилей за ненормированный рабочий день).

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока - устанавливаются путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в данном районе.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников учреждений – 1,3.

Процентная надбавка за работу в южных районах Амурской области выплачивается в размере 30 процентов.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок) применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Бурейского района, содержащими нормы трудового права.

# 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их применения, установленным приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления Бурейского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут
быть отнесены надбавки за:

-интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента, большим разнообразием развивающих программ, заданий и поручений;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- участие в выполнении важных работ и мероприятий;

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

- классность водителям автомобилей;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, муниципальных целевых программ, работе по инновационным и пилотным программам;

- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. К выплатам за качество выполняемых работ могут быть отнесены надбавки:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соот­ветствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с Отделом образования, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

- работа в условиях эксперимента;

- достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

- использование здоровьесберегающих технологий;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения»

- высокий уровень исполнительской дисциплины;

- подготовка учебных научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- долгосрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

- применение в практической работе новых технологий;

- своевременное и качественное предоставление отчетности.

Надбавку за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать пропорционально отработанному времени.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах, при стаже работы персонала:

от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;

свыше 15 лет –20 процентов.

4.5. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.5.1. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.5.2. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.6. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.6.1. Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

ведомственные награды (Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации, Почетный знак «Почетный работник общего образования») – 20 процентов;

кандидат наук – 30 процентов;

доктор наук – 50 процентов.

4.7 В Положении об оплате труда учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований (размера субсидии на выполнение муниципального задания) на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы, устанавливаемых Отделом образования и муниципальным учреждением.

4.9. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

**5. Оплата труда руководителя учреждения,**

**его заместителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления Бурейского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденным постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3.

Размер должностного оклада руководителю муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения определяется трудовым договором («эффективным контрактом») в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре («эффективном контракте»), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителю муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, определяемая трудовым договором («эффективным контрактом»), в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения, - начальником муниципального учреждения Отдел образования администрации Бурейского района по согласованию с главой района;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) определяется руководителем Отдела образования в кратности от 1 до 3.

Приказом Отдела образования предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) может быть увеличен.

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

5.4. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Примерного положения.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностным оклада или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и Бурейского района.

5.6. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются начальником Отдела образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения согласно утвержденному порядку.

5.7. В соответствии с пунктом 10. Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления Бурейского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы Бурейского района от 11.01.2013 № 3, руководителям муниципальных учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы;

- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, выплачиваемая в порядке, установленном пунктом 5.11 настоящего Примерного положения;

- за наличие ученой степени, почетных званий.

 5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся по результатам работы, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными нормативным актом Отдела образования.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений принимается начальником Отдела образования.

5.9. Стимулирование руководителей учреждений по итогам работы осуществляется в соответствии с решениями Отдела образования, в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников муниципального бюджетного, автономного, казенного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств районного бюджета;

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, министерства образования и науки области, администрации Бурейского района принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных и районных программах и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях;

участие учреждений в районных, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.10. Премирование руководителей по итогам работы осуществляется 2 раза в год (по полугодиям) по результатам мониторинга эффективности работы руководителя.

5.11. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям учреждений исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений Правительства Амурской области, министра образования и науки области;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5.12. Решение об установлении руководителям учреждений единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается начальником Отдела образования.

5.13. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

**6. Особенности оплаты труда педагогических**

**работников**

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

6.3. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям-предметникам (в том числе учителям в начальных классах) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, размеры окладов (ставок) устанавливаются аналогично лицам, имеющим высшее дефектологическое образование (тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология).

6.4. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории *–* 15 процентов;

б) при наличии высшей квалификационной категории *–* 30 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

 Квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. При установлении стажа для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, учитываются периоды работы в данном или аналогичном по профилю учреждении по должности.

6.6. В соответствии с пунктом 4.2. настоящего Примерного положения к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала могут быть отнесены надбавки за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента, большим разнообразием развивающих программ.

6.6.1. Рекомендуется устанавливать надбавки за интенсивность и напряженность педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных классах), индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения экспертной комиссии, с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников в размере до 20 процентов к должностному окладу в зависимости от количества детей данной категории.

Определять по формуле:

Доплата за интенсивность и напряженность = **Одолж** / наполняемость класса \* количество детей данной категории \* 20%, где

наполняемость классов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 14 чел.;

наполняемость классов в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности – 25 чел.

6.6.2. Рекомендуется устанавливать надбавки за интенсивность и напряженность с учетом сложности преподавания развивающих программ за установленную учебную нагрузку при тарификации:

учителям математики, русского языка, литературы, 1 класса, иностранного языка в размере 15 процентов;

учителям физики, химии, истории, обществознания, географии, природоведения, биологии, информатики, ОБЖ, 2-4 класса - 10 процентов;

права, экономики, технологии – 5 процентов.

6.7. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, рекомендуется устанавливать компенсационные выплаты, указанные в пункте 3.3 настоящего Примерного положения, в следующих размерах к должностному окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| вид доплат | Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке зарабо-тной платы (Дт), % |
| проверка тетрадей:начальные классы, русский язык, литература, математикахимия, физика, биология, география, информатика, обществознание, иностранный язык | 5 - 10105 |
| заведование кабинетом (мастерскими, учебно-опытным участком, спортзалом, лабораторией) | 5 |
| руководство методическим объединением (экспериментальной площадкой, и т.д.) | 3 |

6.7.1. Доплата за проверку тетрадей рассчитывается по формуле:

**Д=** (**Одолж х Дт/100) : Наполняемость класса х количество учащихся,** где

наполняемость классов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 14 чел.;

наполняемость классов в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности – 25 чел.

6.7.2. Доплаты за заведование кабинетом(мастерскими, учебно-опытным участком, спортзалом, лабораторией) и руководство методическим объединением (кружком, экспериментальной площадкой, и т.д.) (Дз) устанавливаются пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку и рассчитываются по формуле:

**Д=** **Одолж х Дз/100**

 6.7.3. Компенсационные выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются из расчета 1000 рублей в классе с наполняемостью 25 человек для городской местности и 14 человек для сельской местности.

**7. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда**

* 1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

7.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным учреждением, с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – начальник муниципального учреждения Отдел образования администрации Бурейского района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения (начальника Отдела образования).

7.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 3000 рублей в год. Государственные, профессиональные праздники, в связи с которыми могут выплачиваться премии:

- Международный женский день 8-е Марта;

- День защитника Отечества;

 - День учителя;

 - День воспитателя;

 - День социального работника;

 - День бухгалтера.

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального учреждения, а руководителю муниципального учреждения – начальник Отдела образования на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения (начальника Отдела образования) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере.

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Приложение № 1

 к Примерному положению об оплате труда

 работников муниципальных казенных,

бюджетных, автономных учреждений,

подведомственных муниципальному

казенному учреждению Отдел образования

 администрации Бурейского района и работ-

ников муниципального казенного учрежде-

 ния Отдел образования администрации

 Бурейского района, не отнесенных к долж-

ностям муниципальной службы

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Бурейского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению Отдел образования администрации Бурейского района

1. Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификацион-ный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Рекомен-дуемый оклад (должно-стной оклад), ставка заработ-ной платы, руб. |
| 1 | 2 |  | 3 |
| Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификацион-ный уровень | Наименования профессий ра-бочих, по которым предусмот-рено присвоение 1, 2 и 3 ква-лификационных разрядов в со-ответствии с Единым тарифно-квалификационным справоч-ником работ и профессий рабочих:- выпуск 1 раздел «Профессии рабочих, общие для всех отра-слей народного хозяйства» (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30) - подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслужива-нию и ремонту зданий, опера-тор котельной, аппаратчик химводоочистки;- выпуск 2 раздел "Слесарные и слесарно- сборочные рабо-ты" (Постановление Минтруда РФ от 15.11.1999 N 45) – слесарь-сантехник;- выпуск 51 раздел "Торговля и общественное питание" – кухонный рабочий, повар.Наименования профессий ра-бочих в соответствии с Квали-фикационным справочником профессий рабочих, которым устанав-ливаются месячные оклады (Утвержден Постанов-лением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. N 58/3-102):- Раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей наро-дного хозяйства» -гардеробщик, кастелянша, ма-шинист по стирке и ремонту спец. одежды, сторож (вахтер), уборщик служебных помеще-ний; уборщик территорий; - Раздел «Жилищно-коммунальное хозяйство» - дворник.Наименование должностей | 1 квалификаци-онный разряд | 3100 |
|  | предусмотрено и с учетом общероссийского классифи-катора профессий рабочих, | 2 квалификаци-онный разряд | 3200 |
|  | должностей служащих и тарифных разрядов (далее – ОКПДТР) | 3 квалификаци-онный разряд | 3350 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесен-ные к первому квалификаци-онному уровню, при выполне-нии работ по профессии с про-изводным наименованием "старший" (старший по смене) |  | 3450 |
| Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий ра-бочих, по которым предусмо-трено присвоение 4 и 5 квали-фикационных разрядов в соот-ветствии с Единым тарифно-квалификационным справоч-ником работ и профессий ра-бочих, ОКПДТР:- выпуск 1 раздел «Профессии рабочих, общие для всех отра-слей народного хозяйства» (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30) - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной, аппаратчик химводоочистки;- выпуск 2 раздел "Слесарные и слесарно- сборочные работы" (Постановление Минтруда РФ от 15.11.1999 N 45) – слесарь-сантехник; | 4 квалификаци-онный разряд | 3600 |
|  | - выпуск 51 раздел "Торговля и общественное питание" – повар; Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 «Об утвер-ждении тарифно-квалификаци-онных характеристик по обще-отрас-левым профессиям рабо-чих» - водитель автомобиля | 5 квалификаци-онный разряд | 3750 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий ра-бочих, по которым предусмот-рено присвоение 6 и 7 квали-фикационных разрядов в соот-ветствии с Единым тарифно-квалификационным справоч-ником работ и профессий рабочих, ОКПДТР:- выпуск 1 раздел «Профессии рабочих, общие для всех отра-слей народного хозяйства» (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30) - оператор котельной;- выпуск 2 раздел "Слесарные и слесарно- сборочные рабо-ты" (Постановление Минтруда РФ от 15.11.1999 N 45) – слесарь-сантехник; | 6 квалификаци-онный разряд | 3900 |
|  | - выпуск 51 раздел "Торговля и 1общественное питание" – повар; Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 «Об утвер-ждении тарифно-квалификаци-онных характеристик по обще-отрас-левым профессиям рабо-чих» - водитель автомобиля | 7 квалификаци-онный разряд | 4000 |

|  |
| --- |
| 2. Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» |
| Профессиональный квалификационный уровень | Профессии руководителей, специалистов и служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб. |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Архивариус, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов | 3350 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 3600 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист | 3900 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 4300 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 4750 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 5250 |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка) | 5800 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, документовед, инженер, инженер – программист (программист), инженер–технолог (технолог), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт | 6400 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория  | 6900 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 7450 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 7850 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 8250 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела кадров, начальник юридического отдела | 9000 |
| 2 квалификационный уровень | Главный\* (бухгалтер) | 9900 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 10000 |

 \* За исключением случаев, когда должность с наименованием «Главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функции по должности специалиста с наименованием «Главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

3. Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональный квалификационный уровень | Профессии работников, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб. |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" |
|  | Библиотекарь | 5950 |

1. Профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональный квалификационный уровень  | Профессии работников, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб. |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
|  | Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части | 3750 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 4100 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения | 4950 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 5950 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 6450 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 6950 |
| 4 квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь; преподаватель <\*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор**;** учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 7500 |
| <\*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу. |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<\*> | 7850 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;  | 8300 |

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

 Приложение №2

 к приказу МКУ Отдел образования

 администрации Бурейского района

 от 15.08.2016 № 110

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу муниципальных учреждений

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Заведующий
4. Заместитель заведующего
5. Заведующий структурным подразделением
6. Главный бухгалтер

 Приложение №3

 к приказу МКУ Отдел образования

 администрации Бурейского района

 от 15.08.2016 №110

1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и средней заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Число обучающихся и воспитанников в образовательном учреждении | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, руководителей структурных подразделений и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) |
| при осуществлении организации в одном здании дошкольного, или общего, или дополнительного образования, присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста | при осуществлении организации в двух и более зданиях дошкольного и (или) общего, или дополнительного образования, присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста |
| муниципальные общеобразовательные учреждения |
| 1. | до 150  | до 2,0 | до 2,5 |
| 2. | от 151 до 500  | до 2,5 | до 3,0 |
| 3. | свыше 501  | до 3,0 | до 3,5 |
| муниципальные дошкольные учреждения |
| 1. | до 150  | до 2,5 | до 3,0 |
| 2. | от 151 до 500  | до 3,0 | до 3,5 |
| 3. | свыше 501  | до 3,5 | до 4,0 |
| муниципальные учреждения дополнительного образования |
| 1. | до 500  | до 2,5 | до 3,0 |
|  |  |  |  |

1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя - главного бухгалтера муниципального учреждения Централизованная бухгалтерия учреждений образования администрации Бурейского района и средней заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Число обслуживаемых учреждений | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителя-главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) |
| 1 | До 20 | до 2,5 |