Приложение № \_\_\_\_\_ к коллективному договору.

**Согласовано Утверждаю**

с учетом мнения профсоюзного комитета. Директор

Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Болдыревская ООШ»

МБОУ «Болдыревская ООШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А.Клименко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Э.Г.Степанова

01 сентября 2012 г. 01 сентября 2012 г.

##### ПОЛОЖЕНИЕ

##### об оплате труда работников МБОУ «БОЛДЫРЕВСКАЯ ООШ»

(новая редакция)

Общие положения

1. Настоящее «Положение об оплате труда работников МБОУ «Болдыревская ООШ» (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников учреждения, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования.

2. Положение включает в себя:

* размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
* условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему положению.

4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению.

7. Размеры должностных окладов руководителя, специалистов и служащих учреждения устанавливаются согласно разделу 1 настоящего положения.

8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения.

9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения.

10. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего положения.

11. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего положения.

12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 6 настоящего положения.

13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Ростовской области, Родиново-Несветайского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ростовской области, Родионово-Несветайского района и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

14. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификационный уровень |  вожатый  | 4490 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | педагог дополнительного образования;  | 4710 |
| 3. | 3-й квалификационный уровень | воспитатель;  | 4945 |
| 4. | 4-й квалификационный уровень | преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель;  | 5190 |

Примечания к подпункту 1.1.

1. Заведующим библиотеками размер должностного оклада устанавливается как для руководителей структурных подразделений 1-го квалификационного уровня.

1.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

| № п/п | Номер квалификационной группы | Тип учреждения | Размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 4-я квалификационная группа | учреждения образования 4 группы по оплате труда руководителей | 9240 |

1.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

1.4. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителя производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на 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).

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию *при наличии квалификационных категорий*, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

2.4. Выплаты работникам, 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.

2.4.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 процентов) должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579.

В учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель 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 не производится.

2.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень категорий работников и видов работ  | Размер доплатык должностному окладу (ставке заработной платы)в процентах |
| 1 | 2 | 3 |
| 8. | За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):педагогическим работникам | 20 |

Примечание к подпункту 2.4.2.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

2.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

2.5.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплатык должностному окладу в процентах |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Учителям, преподавателям за классное руководство:1 – 4 классов5 – 9 классов | до 20до 25 |
| 2. | Учителям 1 – 4 классов за проверку тетрадей | 15 |
| 3. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по:русскому языку, литературематематикеиностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ. | до 20до 15до 10 |
| 4. | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами | до 15 |
| 5. | Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками  | до 25 |
| 6.  | Педагогическим работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:руководство комиссиямиработа секретаряРаботникам за:работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях;работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения  | до 20до 151015 |
| 7. | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов от 10 до 19 | до 30 |
| 8. | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах, имеющих:6 – 12 классов13 – 29 классов | до 20до 30 |
| 9. | Учителям за заведование учебно-консультативными пунктами | 15 |
| 10. | Одному из учителей начальной, общеобразовательной школы с числом учащихся до 50 человек за руководство школой | 50 |
| 11. | Учителям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива | до 20 |
| 12. | Библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, работникам за работу с архивом учреждения | до 25 |
| 13. | Работникам, ответственным за организацию питания в учреждении | до 15 |
| 14. | Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей) | до 20 |
| 15. | Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |

Примечания к подпункту 2.5.7:

1. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждения должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Размеры должностных окладов, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

2. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей педагогической должности независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5 – 9 классов за проверку письменных работ, которая устанавливается с учетом норм учебной нагрузки.

3. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ устанавливаются в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью 14 человек и более. Для классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется путем уменьшения максимального размера доплаты пропорционально численности обучающихся.

2.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы – 20 процентов;

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

3.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

3.4.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждения (структурных подразделений) за специфику работы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень учреждений(структурных подразделений) | Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу | Размер коэффи-циента |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.  | Учреждения (структурные подразделения), расположенные в сельских населенных пунктах  | руководители и специалисты | 0,25 |

3.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

* повышающий коэффициент за квалификацию;
* надбавка за качество выполняемых работ;
* надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса;
* персональный повышающий коэффициент;
* повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.6.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

* второй квалификационной категории – 0,07;
* первой квалификационной категории – 0,15;
* высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

3.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

* награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной нагрузки.

3.8.1. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается учителям образовательных школ.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы учителей.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы учителей:

 наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся

(уровня и качества освоения учащимися учебных программ);

 наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

 использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

 обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

 участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

 прочие критерии.

 Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главными распорядителями средств бюджета Родионово-Несветайского района.

3.9. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ (за исключением надбавки, указанной в пункте 3.8 настоящего раздела) устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

 3.10. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, – в размере 25 процентов ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

3.11. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению муниципального органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

3.12. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.13. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

* при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;
* при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
* при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;
* при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.14. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

3.15. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

3.15.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.15.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.15.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Раздел 4. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей

4.1. Отнесение учреждения к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателей | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся в образовательном учреждении | за каждого обучающегося  | 0,3 |
| 2. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника;  | 1 |
| дополнительноза каждого работника, имеющего: |  |
| первую квали-фикационную категорию, | 0,5 |
| высшую квали-фикационную категорию | 1 |
| 3. | Наличие групп продленного дня |  | до 20 |
| 4. | Наличие филиалов, УКП, при образовательном учреждении | за каждое указанное структурное подразделениедо 100 человек | до 20 |
| 5. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 6. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 7 | Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 8. | Наличие обучающихся в учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, организованные учреждением или на его базе | за каждого обучающегося  | 0,5 |
| 9. | Наличие в учреждении (классах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития  | за каждогообучающегося | 1 |
| 10. | Наличие действующих учебно-производственных мастерских | за каждую мастерскуюот степени оборудованности | до 10 |

4.2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

4.5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

4.6. Группа по оплате труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Тип (вид) учреждения | Группа, к которой относится учреждение, в зависимостиот суммы баллов |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. | Общеобразовательные учреждения  | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

5.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам учреждения:

5.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

* учителей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;
* учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.2. Тарификация учителей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

5.1.3. Исчисление заработной платы учителей групп заочного обучения в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

5.1.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

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

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

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

5.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
* за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками, сверх объема, установленного им при тарификации;
* за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 5.1.1;

Размер оплаты по должностному окладу за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы с учетом квалификационной категории при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении

6.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

* за 18 часов педагогической работы в неделю - учителям 5 – 11 (12) классов; педагогам дополнительного образования;
* за 20 часов педагогической работы в неделю – учителям 1 – 4 классов;
* за 30 часов педагогической работы в неделю – воспитателям групп продленного дня;
* за 36 часов педагогической работы в неделю - старшим вожатым; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности).

6.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 5 настоящего приложения.

6.4. Должностные оклады учителей, перечисленных в пункте 6.2, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1-го класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая
45 минут, а также перерывов (перемен) между ними, предусматривается уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Продолжительность рабочего времени женщин – 36 часов работы в неделю.

6.6. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2 – 6.6, составляет 40 часов в неделю.

6.7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

* учителям 1 – 4 классов – при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
* учителям физической культуры – при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и др.

6.8. Учителям учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается заработная плата:

* за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;
* в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;
* установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

6.9. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими педагогической работы в объеме:

* 360 часов в год – преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);

6.10. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 6.11, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 6.11, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.

6.11. Объем учебной нагрузки учителей учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в учреждении его руководителем, определяется муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим учреждением. Преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения муниципального органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

6.12. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения, и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей учреждения, для которых оно является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

6.13. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам не установлен.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, фиксируется в локальном нормативном акте.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяются и фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом муниципального органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7.4. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Среднесписочная численность (человек) | Предельная кратность |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | До 50,0 | до 3,0 |

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается вышестоящим органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

 Приложение № 1

к «Положению об оплате труда работников

МБОУ «Болдыревская ООШ» от 01.09.2012

**Критерии**

**отнесения профессий рабочих и должностей служащих**

**к профессиональным квалификационным группам**

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

* профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;
* профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждения, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
* профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Приложение № 2 к «Положению об оплате труда работников

«МБОУ Болдыревская ООШ» от 01.09.2012г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

видов выплат компенсационного характера и порядок их установления

1. Установить следующие виды выплат компенсационного характера в учреждении:

1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

1.2. 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).

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к долж­ностным окладам, ставкам заработной платы работников.

При этом администрация учреждения принимает меры по проведению аттестации рабо­чих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспече­нию безопасных условий и охраны труда.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуще­ствления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локаль­ными нормативными актами учреждения в соот­ветствии с действующим федеральным, областным и муниципальным законодательством.

4. При установлении системы оплаты труда в учреждении выплаты компенсационного характера работникам, 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.

5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

Приложение № 3

к «Положению об оплате труда работников

МБОУ «Болдыревская ООШ» от 01.09.2012

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат стимулирующего характера и порядок их установления

1. Установить следующие виды выплат стимулирующего характера в учреждении:

1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. За качество выполняемых работ.

1.3. За выслугу лет.

1.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и усло­вия их осуществле­ния устанавливаются коллективным договором, соглаше­ниями, локальными нормативными актами учре­ждения в соответствии с действующим федеральным, областным и муниципальным законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направлен­ные на стимулирование работника к качественному ре­зультату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирую­щего характера включаются в трудовые договоры работни­ков.

Приложение № 4

к «Положению об оплате труда работников

МБОУ «Болдыревская ООШ» от 01.09.2012 г.

**РАЗМЕРЫ**

**должностных окладов общеотраслевых должностей**

**руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих**

**и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих**

1. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | кассир; секретарь-машинистка; | 3530 |

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номерквалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | лаборант; | 3885 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | заведующий хозяйством; | 4080 |

2. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование профессии рабочих | Размер ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; кухонный рабочий; мойщик посуды; повар; подсобный рабочий; слесарь (всех наименований); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож; уборщик служебных помещений;1-го квалификационного разряда2-го квалификационного разряда3-го квалификационного разряда | 290030703250 |

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование профессии рабочих | Размер ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | 4-й квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель автомобиля\*; | ставка заработной платы устанавливается рабочим, имеющимне ниже 6-го квалификационного разряда,с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы относятся водители автобуса, имеющим 1-й класс – занятым перевозкой обучающихся (детей).

Приложение № 5

к «Положению об оплате труда работников

МБОУ «Болдыревская ООШ» от 01.09.2012 г.

**Размеры должностного оклада руководителя учреждения**

1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

| №п/п | Квалификационная группа | Тип учреждения | Должностной оклад(рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | II | Учреждения образования — I группы по оплате труда руководителей; | 11 180 |
| 2. | III | Учреждения образования - II и III групп по оплате труда руководителей; | 10 165 |
| 3. | IV | Учреждения образования - IV группы по оплате труда руководителей; | 9 240 |