

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МБОУ СОШ № 18  
Т.А. Гладун  
« 24 » 2017г



СОГЛАСОВАНО  
на профсоюзном собрании  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
МБОУ СОШ № 18  
С.Е. Рыжова  
« 24 » 2017г



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 18» Артемовского**  
**городского округа**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 18» Артемовского городского округа (далее – Положение) устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 18» Артемовского городского округа (далее – учреждение), в том числе компенсационных и стимулирующих выплат.
- 1.2. Зарплата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.5. Зарплата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.
- 1.6. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Артемовского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

**2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**2.1. Основные условия оплаты труда**

- 2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 18» Артемовского городского округа;

перечня видов стимулирующих выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 18» Артемовского городского округа.

2.2. Размеры окладов работников учреждения установлены в зависимости от профессионально-квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития РФ от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», решением Думы Артемовского городского округа.

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклады (руб.)	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников					
1.	Педагогические работники	3 квалификационный уровень	Педагог - психолог	6793	
			4 квалифицированный уровень	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	7897
				Учитель	7897
		Учитель-логопед (логопед)	7897		
Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих					
2.	Общеотраслевые должности	1 квалификационный уровень	Секретарь	3878	
			Лаборант	3646	
		2 квалификационный уровень	Заведующий	3878	

		уровень	хозяйством	
		3 квалификационный уровень	Бухгалтер	5989
			Библиотекарь	6452
Профессиональные квалифицированные группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
3.	Рабочие специальности	1 квалификационный уровень  (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных разрядов)	Дворник	3007
			Уборщик служебных помещений	3171
			Рабочий по обслуживанию зданий	3587
			Сантехник	3324

2.3. Молодым специалистам в возрасте до 30 лет, окончившим среднее или высшее профессиональное учебное заведение, получившим квалификацию педагога, приступившим к педагогической деятельности по полученной специальности в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 18» Артемовского городского округа не позднее одного года с момента окончания обучения и предоставившим соответствующие подтверждающие документы (диплом об окончании учебного заведения, приказ департамента образования и науки Приморского края о направлении выпускника), выплачивается единовременная выплата в размере пяти должностных окладов.

2.4. Порядок применения повышающих коэффициентов

2.4.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

повышающий коэффициент за выслугу лет (устанавливается к окладу при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления, за время военной службы, а также периоды в образовательных учреждениях независимо от организационно-правовой формы собственности).

2.4.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,2
Первая категория	0,1

2.4.3. К окладам, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении, классах:

педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения - 0,15;

учителям и другим педагогическим работникам за работу в специальном (коррекционном) классе - 0,2;

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение учащихся на дому - 0,2;

учителям и другим педагогическим работникам за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья - 0,2.

2.4.4. К окладам работников, установленным ПКГ, применяются повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 5 лет - 0,10

от 5 до 10 лет - 0,15

от 10 до 15 лет - 0,20

свыше 15 лет - 0,30

2.4.5. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \text{SUMПКГ},$$

где:

$P_{op}$  - размер оклада работника;

$O_{пкг}$  - оклад работника по ПКГ;

SUMПКГ - сумма повышающих коэффициентов.

2.4.6. Размер повышающих коэффициентов устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

2.5. В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение в следующие строки:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающим право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также коллективным договором.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения отраслей оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее. Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачивается в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

районный коэффициент – 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.5.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), при совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового кодекса, исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной

работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда.

3.5.2. Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения труда за работу в ночное время (с 22 до 06 часов) составляет 35% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

3.7. Учителям и преподавателям производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей в месяц за классное руководство в классе в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 18» Артемовского городского округа с наполняемостью 25 человек;

Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

3.8. Учителям и преподавателям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах и с учетом учебной нагрузки:

1-4 классы – 10 процентов оклада;

по русскому языку и литературе – 15 процентов оклада;

по математике и иностранному языку – 10 процентов оклада.

3.9. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на оклад работников, на выплаты компенсационного характера (установленные пунктами 3.2, 3.5) и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, и средств, поступающих от приносящих доход деятельности учреждения (для бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат ПКГ (окладом с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивностью и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников Учреждения;
- развитие творческой активности и инициативы.

Необходимым условием стимулирования работников является добросовестное выполнение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.

4.4. Распределение выплат стимулирующего характера работникам образовательного Учреждения производится директором Учреждения по согласованию с Управляющим Советом школы, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением и профсоюзным комитетом.

4.5. Учителям устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, положив в основу установленную норму: количество баллов-1. Учителя представляют в экспертную комиссию по установлению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации учителей возлагается на заместителей директора по учебной и учебно-воспитательной работе. Экспертная комиссия распределяет стимулирующие выплаты и определяет итоговый балл в денежном эквиваленте.

4.6. Критерии оценки качества и результативности труда работников школы разрабатываются общеобразовательном учреждении самостоятельно.

4.7. Информация о сумме баллов, набранных сотрудником согласно критериям, носит открытый характер и вывешивается в учительской.

4.8. Критерии оценки:

Учебно-методическая работа			
критерий	показатели	мероприятия	балл
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение открытого урока, мастер-класса, организация методической недели, предметной олимпиады и т.д.	Школа	0-3 б
		Город	4-7 б
		Край	8-10 б
Повышение квалификации, профессиональная подготовка (0-10 б)	Работа над темой самообразования Наличие собственных методич-х разработок, программ (конкретно каких)		

	Участие в семинарах, практикумах	Школа	0-3 б
	Участие в методической и экспертной деятельности, работа в предметных комиссиях, жюри конкурсов, олимпиад и др	Город	4-7 б
		Край	8-10 б
Личное участие педагогов и подготовка учащихся			
Организация и участие в олимпиадах, конкурсах, творческих и спортивных мероприятиях	Участие в Дистанционных конкурсах, олимпиадах	Город	0-3 б
		Край	4-6 б
		Всероссийских	7-8 б
	Очные конкурсы, олимпиады, пед. чтения, конференции, кругл.столы	Школа	0-3 б
		Город	4-7 б
		Край	8-10 б
Качественные показатели	Показатели мониторинга, проводимого независимыми службами	Успеваемость: 91-94%	1 балл
		95-99%	3 балла
		100%	5 баллов
		Качество знаний: 51-64%	2 балла
		65-74%	4 балла
		75-84%	5 баллов
	Успеваемость по предмету (четверть) «2», «4», «5» с 1 «3»	85-100%	6 баллов
		51-59%	3 балла
		60-69%	5 баллов
		70-79%	7 баллов
		80-100%	10 баллов
	Работа с неуспевающими по предмету	С кем, периодичность,	0-5 б



	(подтвердить документально: тетради, доп. журнал)	<u>результат</u>	
Работа классных руководителей (0-10)	В классе (какая работа проделана, где заслушивался, результат и т.д.)	Пропуски без причины (кто, сколько, работа);  Работа с неуспевающими и прогульщиками:	0-5 б
	Внешний вид учащихся		0-3 б
	Мероприятия по направлениям:  Школа		0-3 б
	Город		4-7 б
	Край, регион		8-10 б
Исполнительская дисциплина	Жалобы Замечания Сдача ответственности Ведение документации (заполнение журналов в т.ч. электронных, элективных), программы по предмету		0-10 б
Другое	Наставничество  Замещение уроков		0-10 б

Итого баллов: \_\_\_\_\_

4.9. Размер стимулирующей части определяется делением суммы стимулирующей части средств на набранную всеми работниками баллами для данной категории работников. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника на текущий период.

4.10. Стимулирующие выплаты работникам, в том числе учителям устанавливаются в процентах к окладу.

4.11. Директор школы оставляет за собой право без согласования профсоюзного комитета не производить выплату:

- при нарушении трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и части всеобща, Устава общеобразовательного учреждения.
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- при обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника школы;
- за невыполнение инструкций по охране труда и техники безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

## **5. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

5.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

5.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

## **6. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее средний оклад работника по ПКГ), и составляет до 3 размеров средних окладов ПКГ.

Кратность оклада руководителя устанавливается от количества потребителей муниципальной услуги.

Количество учащихся	Предельный уровень соотношения
до 200 учащихся	2

от 201 до 500 учащихся	2,6
от 501 и более	3,0

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$PO_{рук} = K \times O_p$ , где:

$PO_{рук}$  – размер оклада руководителя учреждения;

$K$  – показатель кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ;

$O_p$  – средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов) с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.2. Компенсационные выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

6.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя, утверждаемых работодателем.

Оценку работы руководителей учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляет ежеквартально комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – комиссия), создаваемая отраслевым органом.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждается постановлением администрации Артемовского городского округа.

6.4. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

Доля максимального размера стимулирующих выплат не может превышать 40 процентов (без учета премии по итогам года).

Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, определяется по формуле:

$R_n + (PO_{рук} + \sum KB) \times 40\%/60\%$ , где:

$R_n$  – максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения;

$PO_{рук}$  – размер оклада руководителя учреждения;

$\Sigma$ КВ – суммы компенсационных выплат руководителю учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате);

60 процентов – доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы);

40 процентов – доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентов надбавки к заработной плате, премии по итогам).

В случаях установления руководителю учреждения выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах
100-90 включительно	100
менее 90-85 включительно	90
менее 85-80 включительно	80
менее 80-75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

Руководство учреждения по итогам работы за квартал, год (далее - отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждений не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров его заработной платы, рассчитанной в соответствии с пунктом 6.1-6.4 настоящего Положения (без учета премии по итогам работы) (далее – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год), и определяется по формуле:

$Пф_i = Оц * (Пф / I / 100)$ , где:

Пф<sub>i</sub> – размер премиального фонда руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года;

Оц – результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя, в баллах;

Пф – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый период;

I – отчетный период (равный соответственно: 4, если отчетным периодом является первый квартал, 1, если отчетным периодом является один год).

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимается работодателем на основании ходатайства отраслевого органа.

6.5. На выплаты, предусмотренные пунктами 6.1-6.4 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

## **7. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

7.1. Оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения на 20 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

7.2. Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения выплачивается в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливается в трудовом договоре.

7.3. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих из приносящей доход деятельности учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладу.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

## **8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

Штатное расписание муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением образования администрации Артемовского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из объема субсидий, поступающих учреждению в установленном порядке из краевого и местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не может превышать 40%.

Для средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений составляет не менее 30 процентов.