



*РЕТЬЕВСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ
ВЕСТНИК*

№27

31 ДЕКАБРЯ 2009 года

ЧАСТЬ 3

ОФИЦИАЛЬНОЕ ИЗДАНИЕ

«РЕПЬЕВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ВЕСТНИК» - официальное печатное средство массовой информации органов местного самоуправления Репьевского муниципального района для опубликования муниципальных правовых актов, обсуждения проектов муниципальных правовых актов по вопросам местного значения, доведения до сведения жителей Репьевского муниципального района официальной информации о социально-экономическом и культурном развитии Репьевского муниципального района, о развитии его общественной инфраструктуры и иной официальной информации.

- Учрежден в декабре 2007 года (решение Совета народных депутатов Репьевского муниципального района от 19.11.2007 года № 221) в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», законом Российской Федерации «О средствах массовой информации», Уставом Репьевского муниципального района.

«Репьевский муниципальный вестник» состоит из трех разделов:

- в первом разделе публикуются решения и иные нормативные акты Совета народных депутатов Репьевского муниципального района;*
- во втором разделе публикуются нормативные правовые акты администрации Репьевского муниципального района;*
- в третьем разделе публикуются нормативные правовые акты органов местного самоуправления сельских поселений Репьевского муниципального района*

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

- Шорстов Дмитрий Александрович – руководитель аппарата администрации Репьевского муниципального района;
- Лыскина Светлана Юрьевна – помощник главы администрации муниципального района;
- Мишустин Сергей Николаевич – заместитель главы администрации муниципального района,

Тираж – 54 экземпляра;

Распространяется – бесплатно, согласно списку рассылки, определяемому администрацией Репьевского муниципального района.

Изготовлен - администрацией Репьевского муниципального района: с.Репьевка, пл. Победы, д.1 тел. Для справок (47374) 2-27-04.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 2

Постановление администрации муниципального района от 17.12.2009г. № 274 « Об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений культуры Репьевского муниципального района.....5

Постановление администрации муниципального района от 23.12.2009г. № 282 « Об оплате труда руководителей и работников муниципальных учреждений здравоохранения Репьевского муниципального района».....9

Постановление администрации муниципального района от 23.12.2009г. №283 « Об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений Репьевского муниципального района.....26

Администрация Репьевского муниципального района
Воронежской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «17» декабря 2009 года № 274

с. Репьевка

Об оплате труда работников и руководителей
муниципальных учреждений культуры
Репьевского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Уставом Репьевского муниципального района Воронежской области на основании постановления администрации Репьевского муниципального района Воронежской области от 29.10.2009 года № 230 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Репьевского муниципального района».

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений культуры Репьевского муниципального района.

2. Признать утратившими силу следующие постановления администрации Репьевского муниципального района:

- от 30.12.2005 года № 353 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Репьевского муниципального района»;

- от 30.12.2005 года № 354 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Репьевского муниципального района».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2010 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Репьевского муниципального района Мишустина С.Н.

Глава администрации
муниципального района

П.И.Терещенко

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации
Репьевского муниципального района
Воронежской области

от «17» декабря 2009 года № 274

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений культуры
Репьевского муниципального района**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Репьевского муниципального района Воронежской области (далее – Положение), разработано в соответствии с действующим законодательством и постановлением администрации Репьевского муниципального района Воронежской области от 29.10.2009 года № 230 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Репьевского муниципального района».

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- **профессионально-квалификационные группы** - группы профессий рабочих и группы должностей служащих, сформированные с учетом сферы их деятельности и на основе требований к их профессиональной подготовке или уровню их квалификации;

- **должностной оклад** - фиксированный размер месячной оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных и иных выплат.

- **выплаты компенсационного характера** - выплаты, обеспечивающие работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- **выплаты стимулирующего характера** – поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера, и выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- **иные выплаты** – дополнительные выплаты в целях поддержки работников в особых жизненных ситуациях в виде материальной помощи.

- **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, складывающаяся из должностного оклада, а также стимулирующих, и компенсационных выплат.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- 2) надбавка к окладу за выполнение особо сложных и ответственных работ;
- 3) надбавка к окладу за выслугу лет;
- 4) надбавка к окладу за почетное звание РФ;
- 5) надбавка к окладу за ученую степень;
- 6) премия по итогам работы.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) Выплата работающим на селе.

1.5. Размеры должностных окладов устанавливаются настоящим Положением, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Фонд оплаты труда складывается из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных дополнительных выплат, установленных настоящим Положением, а также других выплат, предусмотренных действующим законодательством.

1.8. Муниципальные учреждения культуры локальным нормативным актом устанавливает у себя систему оплаты труда на основании настоящего Положения.

2. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

2.1. Размеры должностных окладов устанавливаются настоящим Положением, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При установлении должностных окладов работников, квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, 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 специальную подготовку.

2.2. Размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры

<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад в месяц (руб.)</i>
1. Руководители	
Директор (руководитель учреждения)	4000
Заведующий филиалом библиотеки	2900
Заведующий отделом библиотеки	2850
Заведующий Дома культуры (клуба)	4000
Художественный руководитель клубного учреждения, режиссер, хормейстер	3800
Заведующий отделом (сектором)	2850
2. Специалисты	
Библиотекарь	2800
2 категории	2800
1 категории	3300
Ведущей категории	3800
Библиограф	2800
2 категории	2800
1 категории	3300
Ведущей категории	3800
Методист библиотеки (клубного учреждения), научный сотрудник	2800
2 категории	2800
1 категории	3300
Ведущей категории	3800
Руководитель клубного формирования: кружка, любительского объединения (клуба по интересам), кол-ва самодеятельного искусства; художник, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культурный организатор, звукорежиссер, киномеханик	2800
2 категории	2800
1 категории	2900
Ведущей категории	3000
3. Служащие (специалисты)	
Главный бухгалтер	3770
Бухгалтер	3430
Заведующий хозяйством	3180
Кассир-билетный, контролер-билетный	2400
4. Рабочие (исполнители 1 квалификационного уровня)	
Гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, оператор котельной, фильмопроверщик	2400
5. Рабочие (исполнители 2 квалификационного уровня)	
Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию здания	
4 разряд	2650
5 разряд	2810
6 разряд	3500
7 разряд	3600
8 разряд	3800

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Повышающие коэффициенты к должностному окладу

3.1.1. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу следующих видов:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.
- 3) персональный повышающий коэффициент к окладу;

3.1.2. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство - устанавливается с целью стимулирования работников к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство устанавливаются с учетом квалификационной категории, присвоенной работнику в следующих размерах:

- 1) ведущей категории – 0,20;
- 2) первой категории – 0,10;
- 3) второй категории – 0,05.

3.1.3 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности - устанавливается всем работникам всех профессионально-квалификационных групп.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может устанавливаться в следующих размерах:

- 1) Для группы «Руководители» – от 1,04 до 1,83;
- 2) Для группы «Специалисты» – от 1,05 до 1,80;
- 3) Для группы «Служащие (технические исполнители)» - от 1,04 до 1,46;
- 4) Для группы «Рабочие» - от 1,02 до 1,11.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может устанавливаться до - 3,0.

3.1.5. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов всех видов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу конкретному работнику принимается руководителем учреждения.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, год) в течение соответствующего календарного года.

3.2. Надбавка к окладу за выполнение особо сложных и ответственных работ

3.2.1. Надбавка за выполнение особо сложных и ответственных работ устанавливается за:

- 1) работы, связанные с совершенствованием структуры учреждения;
- 2) подведение итогов финансово-хозяйственной, производственной деятельности и представление бухгалтерской и статистической отчетности;
- 3) работы, связанные с организацией и методическим обеспечением новых специальностей, направлений или специализации;
- 4) работы по модернизации хозяйственной деятельности учреждения;
- 5) работы, связанные с лицензированием, аттестацией учреждения;

- 6) работы, связанные с организацией и проведением фестивалей, семинаров, выставок, концертов и других организационных мероприятий.
- 7) участие в работах, приведших к увеличению запланированной суммы дохода от приносящей доход деятельности;
- 8) подготовка лиц, ставших победителями (призерами) смотров, конкурсов, олимпиад;
- 9) участие в конкурсах профессионального мастерства.

3.2.2. Надбавка за выполнение особо сложных и ответственных работ устанавливается в следующих размерах:

- 1) Для группы «Руководители» – до 20 процентов должностного оклада;

2) Для группы «Специалисты» – до 30 процентов должностного оклада;
3) Для группы «Служащие (технические исполнители)» до 20 процентов должностного оклада;

4) Для группы «Рабочие» - до 15 процентов должностного оклада.

3.2.3. Решение об установлении данной надбавки к окладу конкретному работнику принимается руководителем учреждения на основании положительного заключения руководителя отраслевого отдела учредителя, осуществляющего управление в области культуры.

3.2.4. Надбавка за выполнение особо сложных и ответственных работ устанавливается сроком на один месяц, в течение которого работник участвовал в работах перечисленных в п. 3.2.1. настоящего Положения.

3.2.5. Количество раз, установления данной надбавки не ограничено.

3.3. Надбавка к окладу за выслугу лет

3.3.1. Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения, в зависимости от общего трудового стажа.

3.3.2. Размеры надбавок за выслугу лет устанавливаются в следующих процентах от должностного оклада:

- 1) при выслуге лет от 3 лет до 8 лет – 10 процентов;
- 2) при выслуге лет от 8 лет до 13 лет – 15 процентов;
- 3) при выслуге лет от 13 лет до 18 лет – 20 процентов;
- 4) при выслуге лет свыше 18 лет – 30 процентов.

3.3.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

3.3.4. Решение об установлении данной надбавки к окладу конкретному работнику принимается руководителем учреждения.

3.3.5. Данная надбавка устанавливается бессрочно.

3.4. Надбавка к окладу за почетное звание РФ

3.4.1. Надбавка к окладу за почетное звание РФ устанавливается работникам на основании решения руководителя учреждения при документальном подтверждении наличия почетного звания по профилю профессиональной деятельности в размере 15 процентов должностного оклада.

3.5. Надбавка к окладу за ученую степень

3.5.1. Надбавка к окладу за ученую степень устанавливается работникам на основании решения руководителя учреждения при документальном подтверждении наличия соответствующей степени в следующих размерах:

- 1) кандидат наук - 10 процентов должностного оклада;
- 2) доктор наук - 15 процентов должностного оклада.

3.6. Премия по итогам работы

3.6.1. В целях поощрения работников за хорошие общие показатели деятельности учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за квартал, год.

3.6.2. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, при наличии положительного заключения руководителя отраслевого отдела учредителя, осуществляющего управление в области культуры.

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

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. **Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** – устанавливается работникам при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных на основании решения руководителя учреждения.

4.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размере до 35 процентов должностного оклада.

Размер выплаты исчисляется из должностного оклада без учета других выплат.

4.3. **Выплата работающим на селе** - устанавливается работникам при работе в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности на основании решения руководителя учреждения.

4.4. Выплата работающим на селе устанавливаются в размере 25 процентов должностного оклада.

Размер выплаты исчисляется из должностного оклада без учета других выплат.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Должностные оклады руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера установлены в пункте 2.2. раздела 2 настоящего Положения.

5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего, компенсационного характера и иные выплаты предусмотренные настоящим Положением на основании правового акта учредителя учреждения, по представлению руководителя отраслевого отдела учредителя, осуществляющего управление в области культуры.

5.3. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего, компенсационного характера и иные выплаты предусмотренные настоящим Положением на основании решения руководителя учреждения.

6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Работникам может оказываться материальная помощь в размере до двух должностных окладов в следующих случаях:

- 1) рождения ребенка у работника,
- 2) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения работника);
- 3) смерти близких родственников работника (мать, отец, сестра, брат, жена, родные дети).

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

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также иные выплаты работникам муниципальных учреждений культуры, установленные настоящим Положением, а так же другие выплаты предусмотренные действующим законодательством производятся в пределах денежных средств выделенных на оплату труда работников муниципального учреждения культуры.

7.2. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры между выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

7.3. Увеличение (индексация) должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры производится в размерах и в сроки, определяемых учредителем.

АДМИНИСТРАЦИЯ РЕПЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ОТ «23» ДЕКАБРЯ 2009 ГОДА № 282

с. Репьевка

Об оплате труда работников и руководителей
муниципальных учреждений здравоохранения
Репьевского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Уставом Репьевского муниципального района Воронежской области на основании постановления администрации Репьевского муниципального района Воронежской области от 29.10.2009 года № 230 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Репьевского муниципального района».

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Репьевского муниципального района, согласно приложению 1.

2. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений здравоохранения Репьевского муниципального района, согласно приложению 2.

3. Признать утратившими силу постановление администрации Репьевского муниципального района от 30.12.2005 года № 351 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы здравоохранения Репьевского муниципального района».

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2010 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Репьевского муниципального района Мишустина С.Н.

Глава администрации
муниципального района

П.И.Терещенко

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к постановлению администрации
Репьевского муниципального района
от «23» декабря 2009 года № 282

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Репьевского муниципального района

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Репьевского муниципального района (далее - Положение) разработанное в соответствии с действующим законодательством и постановлением администрации Репьевского муниципального района Воронежской области от 29 октября 2009 г. № 230 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Репьевского муниципального района», устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Репьевского муниципального района за счет средств муниципального бюджета и внебюджетных источников.

1.2. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Репьевского муниципального района формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, средств государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.4. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.5. Муниципальные учреждения здравоохранения локальным нормативным актом устанавливает у себя систему оплаты труда на основании настоящего Положения.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК)

2.1. Оплата труда работников (в том числе руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) включает в себя:

- 1) должностной оклад (далее - оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оклады работников учреждений здравоохранения района устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), согласно приложения № 1 к настоящему Положению.

2.3. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами, могут быть установлены ниже перечисленные **повышающие коэффициенты**:

- 1) повышающий коэффициент к окладу работников по учреждению (структурному подразделению учреждения), расположенному в сельской местности;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. **Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению** (структурному подразделению) расположенному в сельской местности, устанавливаемых работникам составляет - 0,25.

2.6. **Персональный повышающий коэффициент к окладу** может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

2.7. Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в соответствии с требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен размер оплаты в пределах предусмотренного диапазона размеров для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Такой же порядок тарификации может применяться к лицам из числа младшего медицинского и фармацевтического персонала.

2.8. Оплата труда специалистам, имеющим ученую степень доктора или кандидата наук, производится с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

2.9. Оплата труда по должностям медицинских и фармацевтических работников муниципальных учреждений здравоохранения производится с учетом наличия квалификационной категории, учетной степени и почетного звания.

2.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.11. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.12. Размеры окладов, повышающих коэффициентов, включая персональные, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.13. Руководитель учреждения здравоохранения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников, а также за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

3. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ,

ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

3.1. Оклады медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемой ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ приводятся в приложении №1. к настоящему Положению

3.1.2. Оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 15 процентов ниже оклада руководителя соответствующего подразделения.

3.1.3. К окладу медицинских и фармацевтических работников могут применяться повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7, 8 настоящего Положения), а также повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания, устанавливаемые в соответствии с ПКГ.

Введение соответствующей нормы в систему оплаты труда учреждения осуществляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.4. Для ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания не применяется.

3.1.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента до
1	Повышающий коэффициент к окладу за вторую квалификационную категорию	0,1
2	Повышающий коэффициент к окладу за первую квалификационную категорию	0,2
3	Повышающий коэффициент к окладу за высшую квалификационную категорию	0,3
4	Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень доктора наук	0,2
5	Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень кандидата наук	0,1
6	Повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания	0,1

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

3.2. За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения перееаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению руководителя муниципального учреждения срок перееаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

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

4. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ.

4.1. Оклады работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ приводятся в приложении №1. к настоящему Положению

4.1.2. К окладу по соответствующим ПКГ работникам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, могут устанавливаться перечисленные в пункте 2.3. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7, 8 настоящего Положения).

5. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

5.1. Оклады работников, занимающих должности общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ приводятся в приложении №1. к настоящему Положению

5.1.2. К окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, с учетом обеспечения финансовыми средствами, могут устанавливаться перечисленные в пункте 2.3 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 7, 8 настоящего Положения).

5.1.3. За выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, с учетом обеспечения финансовыми средствами, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения в отношении работников, работающих по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС, и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу - не более 3.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ГЛАВНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ

6.1. Оклад руководителя учреждения устанавливается согласно Положению об оплате труда руководителей муниципальных учреждений здравоохранения Репьевского муниципального района.

6.2. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего, компенсационного характера и иные выплаты предусмотренные Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений здравоохранения Репьевского муниципального района на основании правового акта учредителя учреждения.

6.3. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются не более чем на 20% ниже оклада руководителя, главного бухгалтера не более чем на 20% ниже оклада руководителя, главной медицинской сестры не более чем на 60% ниже оклада руководителя.

6.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре учреждения может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу работников по

учреждению (структурному подразделению учреждения), расположенному в сельской местности в размере 0,25.

6.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты стимулирующего, компенсационного характера и иные выплаты предусмотренные настоящим Положением на основании решения руководителя учреждения.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. В муниципальных учреждениях здравоохранения, работникам могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

7.1.1. Для применения выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда муниципальное учреждение принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Перечень должностей работников, оклады которых повышаются в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда, предусмотренных указанным перечнем, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Размеры данной выплаты устанавливается в размере от 5 до 10 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Медицинским и другим работникам муниципальных учреждений здравоохранения, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, устанавливается дополнительная оплата в размере не менее 25 процентов оклада.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий процент.

7.2.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

7.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет:

1) для работников стационара - 25 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

2) для медицинского персонала, занятого оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи - 50 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

Перечень подразделений (должностей), которым производится выплата за работу в ночное время утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.2.3. 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.2.4 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты, и размеры доплат определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.3. **Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну**, устанавливается руководителем учреждения в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в муниципальных учреждениях здравоохранения, работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы**, устанавливается:

- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки,
- за участие в федеральных и отраслевых программах;
- за освоение смежных специальностей;
- за выполнение объема работы, не входящей в должностные обязанности.

Размер коэффициента данной выплаты к окладу - не более 3.

8.3. **Выплата за качество выполняемых работ**, устанавливается:

- за качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;
- за применение в практической работе новых медицинских технологий.

Размер коэффициента данной выплаты к окладу - не более 3.

8.4. Объем средств на выплаты, предусмотренные в пунктах 8.2., 8.3. должен составлять не более 30% от средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований муниципального бюджета и внебюджетных источников. Данные выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года по решению руководителя учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения.

Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе.

8.5. **Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет** устанавливаются в соответствии с Порядком исчисления стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (приложение № 2 к настоящему Положению).

8.6. С целью поощрения работников за общие результаты труда, участие в общественной жизни коллектива и т.д., в учреждениях могут производиться премиальные выплаты по итогам работы, за месяц, квартал, год за счет средств муниципального бюджета и внебюджетных источников.

Размер премий не может превышать 3 должных окладов;

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, на основании представления руководителя структурного подразделения.

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

9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. Работникам может оказываться материальная помощь в размере до двух окладов в следующих случаях:

- 1) рождения ребенка у работника,
- 2) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения работника);
- 3) смерти близких родственников работника (мать, отец, сестра, брат, жена, родные дети).

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

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также иные выплаты работникам муниципальных учреждений здравоохранения, установленные настоящим Положением, а так же другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством производятся в пределах денежных средств выделенных на оплату труда работников муниципального учреждения здравоохранения.

7.2. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения между выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

7.3. Увеличение (индексация) должностных окладов работников муниципальных учреждений здравоохранения производится в размерах и в сроки, определяемых учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
здравоохранения Репьевского

муниципального

района

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 уровень	Санитарка	2400,00
	Младшая медсестра по уходу за больными	2400,00
	Сестра-хозяйка	2400,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	3060,00
	Инструктор по лечебной физкультуре	3060,00
	Медицинский статистик	3060,00

	Медицинская сестра стерилизационной	3060,00
	Медицинский дезинфектор	3060,00
	Медицинский регистратор	3060,00
2 уровень	Лаборант	3074,00
	Медицинская сестра диетическая	3074,00
	Рентгенлаборант	3074,00
3 уровень	Медицинская сестра	3402,00
	Медицинская сестра по физиотерапии	3402,00
	Медицинская сестра по массажу	3402,00
	Медицинская сестра участковая	3402,00
	Медицинская сестра палатная	3502,00
4 уровень	Акушерка	3730,00
	Фельдшер	3730,00
	Операционная медицинская сестра	3730,00
	Медицинская сестра-анестезист	3730,00
	Зубной врач	3730,00
	Медицинская сестра процедурной	3730,00
	Медицинская сестра перевязочной	3730,00
	Медицинская сестра врача общей практики	3730,00
	Фельдшер-лаборант	3730,00
5 уровень	Старшая медицинская сестра	4082,00
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – (фельдшер, акушерка, медицинская сестра)	4082,00

3. Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 уровень	Врач-интерн	3560,00
2 уровень	Врачи-специалисты поликлиники	4664,00
3 уровень	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, врач скорой помощи, врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, врач общей практики	5020,00
4 уровень	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений	5411,00

4. Профессиональная квалификационная группа
«Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 уровень	Врач-педиатр районный, заведующий терапевтическим отделением,	5800,00

	заведующий клинико-диагностической лабораторией, заведующий рентгеновским кабинетом, заведующий аптекой – провизор, заведующий амбулаторией	
2 уровень	Заведующий хирургическим отделением	6264,00

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 уровень	Агент по снабжению	1584,00
	Машинистка	1584,00
	Кассир	4100,00

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

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 уровень	Инспектор по гражданской обороне	2200,00
	Техник ЭВМ	3500,00
	Секретарь руководителя	4410,00
2 уровень	Заведующий складом	3500,00
	Заведующий хозяйством	3500,00
3 уровень	Начальник хозяйственного отдела	4620,00

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

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
2 уровень	Бухгалтер 2 категории	4710,00
	Экономист по финансовой работе 2 категории	4710,00
	Юристконсульт 2 категории	4710,00
3 уровень	Специалист по кадрам 1 категории	4000,00
	Бухгалтер 1 категории	4800,00
	Инженер по охране труда и технике безопасности 1 категории	4800,00
4 уровень	Ведущий бухгалтер	5000,00
	Ведущий программист	5000,00
	Ведущий экономист	5000,00
5 уровень	Заместитель главного бухгалтера	5700,00

4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 уровень	Начальник отдела кадров	5000,00
	Начальник по гражданской обороне и мобилизационной работе	5000,00

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

**1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 уровень	Сторож	1531,00
	Рабочие прачечной	1531,00
	Рабочие кухни	1531,00
	Уборщик служебных и производственных помещений	1531,00
	Повар	1700,00
	Слесарь-сантехник	1700,00
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1700,00
	Плотник и столяр строительные	1700,00
	Кастелянша	2400,00

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 уровень	Оператор ЭВМ	3700,00
2 уровень	Водитель автомобиля	3600,00
	Водитель автомобиля неотложной помощи	3600,00
4 уровень	Водитель автомобиля скорой помощи	3700,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«РУКОВОДИТЕЛЬ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР,
ГЛАВНАЯ МЕДСЕСТРА»**

Должности, отнесенные к квалификационной группе	Должностной оклад, руб.
2. Заместитель главного врача по обслуживанию населения района	21315,00
3. Заместитель главного врача по лечебной части	21315,00
4. Заместитель главного врача по поликлинической работе	21315,00
5. Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	21315,00
6. Заместитель главного врача по экономическим вопросам	21315,00
7. Главный бухгалтер	21315,00
8. Главная медсестра	10658,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений
здравоохранения
Репьевского муниципального района

ПОРЯДОК
исчисления стимулирующих выплат за продолжительность
непрерывной работы в учреждениях здравоохранения

1. Размеры стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» могут устанавливаться, с условием обеспечения финансовых средств, в следующих максимальных размерах:

1.1. В размере 30 процентов оклада за первые три года и по 25 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 80 процентов оклада:

- старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям, в том числе состоящим в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- работникам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах;

1.2. В размере 30 процентов оклада за первые три года и по 15 процентов - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов оклада:

- врачам-фтизиатрам, и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных подразделений, работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

1.3. В размере 20 процентов оклада за первые три года и 15 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 50 процентов оклада:

- среднему медицинскому персоналу и водителям, в том числе состоящим в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад пункта неотложной медицинской помощи.

1.4. В размере 10 процентов оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 20 процентов оклада:

- работникам учреждений здравоохранения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпункте 1.1. - 1.3. Положения о порядке исчисления стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (далее – Положение).

1.5. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2. Размеры стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных 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» от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» могут устанавливаться, с условием обеспечения финансовых средств, в следующих максимальных размерах:

- от 3 до 5 лет - 5 процентов;
- свыше 5 лет - 10 процентов.

3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок.

3.1. В стаж работы засчитывается:

3.1.1. Работникам, предусмотренным в подпунктах 1.1. - 1.3. Порядка:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях.

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 60 и до 80 процентов оклада (ставки) взаимно засчитывается.

3.1.2. Работникам, предусмотренным в подпункте 1.4 и пункте 2 Порядка:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

3.1.3. Работникам, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.1.4. Работникам без каких либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

3.2. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

3.2.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1. - 1.4. Порядка, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

3.2.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 1.1. - 1.4. Порядка, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлинится на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 1.1. - 1.4. Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

3.2.3. не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

3.2.4. не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

3.2.5. не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. - 1.4. Порядка.

3.2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. - 1.4. Порядка:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 1.1.-1.4. Порядка, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения, учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

3.3. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

3.4. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 3.2.1. - 3.2.5. Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

3.5. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Порядка.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2:
к постановлению администрации
Репьевского муниципального района
от «23» декабря 2009 года № 282

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей муниципальных учреждений
здравоохранения Репьевского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) руководителей муниципальных учреждений системы здравоохранения Репьевского муниципального района, разработано в соответствии с постановлением администрации Воронежской области от 1 декабря 2008 года № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений» и с постановлением администрации Репьевского муниципального района Воронежской области от 29 октября 2009 г. № 230 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Репьевского муниципального района».

Настоящее положение включает:

порядок установления размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений здравоохранения;

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.3. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения здравоохранения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются составной частью оплаты труда и обязательны для включения в трудовой договор.

2. Порядок установления размеров должностных окладов и
повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей
муниципальных учреждений здравоохранения

2.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения здравоохранения составляет **26 644** руб. и отражается в трудовом договоре.

2.2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения здравоохранения, рассчитывается исходя из трех размеров средней заработной платы работников, относящихся по оплате труда к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры».

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения здравоохранения может ежегодно индексироваться на основании правового акта учредителя.

2.3. Основанием для изменения установленного оклада руководителя муниципального учреждения здравоохранения является изменение планового задания на оказание предоставляемых учреждением государственных услуг, внесение изменений в штатное расписание, связанных с увеличением или уменьшением планового задания на оказание государственных услуг, индексация (повышение) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального учреждения здравоохранения.

2.4. При изменении планового задания на оказание государственных услуг, предоставляемых учреждением здравоохранения, изменение должностного оклада руководителя муниципального учреждения здравоохранения производится с 1 января соответствующего года.

2.5. При внесении изменений в течение финансового года, связанных с индексацией должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального учреждения здравоохранения, изменение установленного оклада руководителя муниципального учреждения здравоохранения производится с месяца, в котором были внесены указанные изменения.

2.6. К окладу руководителя могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за особые условия управления учреждением;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за ученую степень;
- повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания: «Народный врач», «Заслуженный врач».

2.7. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени или в течение соответствующего календарного года.

2.8. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

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

2.9. Повышающий коэффициент к окладу за особые условия управления муниципальным учреждением здравоохранения устанавливается:

- руководителям муниципальных учреждений здравоохранения, расположенных в сельской местности – в размере до 0,25.

2.10. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается в размере:

- при наличии высшей квалификационной категории – до 0,3;
- при наличии первой квалификационной категории – до 0,2;
- при наличии второй квалификационной категории – до 0,1.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Управления труда Воронежской области от 10 декабря 2008 г № 110/ОД «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях», руководителям муниципальных учреждений здравоохранения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются на основании решения учредителя учреждения.

3.2. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, может устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу руководителя устанавливается:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30 процентов.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Перечень выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений установлен в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера утвержденным приказом Управления труда Воронежской области от 10 декабря 2008 г № 111/ОД «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях» и включает:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по результатам работы.

4.2. Руководителю муниципального учреждения здравоохранения может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Размер выплаты зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Выплата за интенсивность (напряженность) работы устанавливается сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер выплаты руководителю муниципального учреждения здравоохранения определяется учредителем.

4.3. Выплата за стаж непрерывной работы в должности руководителя муниципального учреждения здравоохранения может устанавливаться с условием обеспечения финансовыми средствами в следующих размерах к должностному окладу:

- от 3 до 5 лет – 5%,
- свыше 5 лет – 10%.

4.4. Главным врачам – руководителям муниципальных учреждений здравоохранения, осуществляющим работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, может устанавливаться доплата в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности. Размер доплаты определяется по решению учредителя.

4.5. Другие стимулирующие выплаты руководителю муниципального учреждения здравоохранения, их размеры и критерии устанавливаются в соответствии с решением учредителя.

4.6. Премирование руководителя муниципального учреждения здравоохранения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения. Решение о премировании руководителя учреждения принимает учредитель.

АДМИНИСТРАЦИЯ РЕПЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ОТ «23» ДЕКАБРЯ 2009 ГОДА № 283

с. Репьевка

Об оплате труда работников и руководителей
муниципальных учреждений образования
Репьевского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Уставом Репьевского муниципального района Воронежской области на основании постановления администрации Репьевского муниципального района Воронежской области от 29.10.2009 года № 230 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Репьевского муниципального района».

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений образования Репьевского муниципального района согласно приложению 1.

2. Признать утратившими силу следующие постановления администрации Репьевского муниципального района:

- от 30.12.2005 года № 353 «»;

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2010 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Репьевского муниципального района Мишустина С.Н.

Глава администрации
муниципального района

П.И.Терещенко

ПРИЛОЖЕНИЕ:

к постановлению администрации
Репьевского муниципального района
от «23» декабря 2009 года № 283

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений
образования
Репьевского муниципального района**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Репьевского муниципального района (далее - Положение) разработанное в соответствии с действующим законодательством и постановлением администрации Репьевского муниципального района Воронежской области от 29 октября 2009 г. № 230 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Репьевского муниципального района», и определяет размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Репьевского муниципального района (далее – Учреждений).

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

1.3. Условия оплаты труда работников учреждений включают размеры окладов и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад с повышающими коэффициентами, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

1) обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

2) систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в Учреждениях;

3) использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

4) сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

5) тарификация работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

б) размеры базовых должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений и педагогических работников, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, размеры оплаты труда по профессионально-квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

1) **профессионально-квалификационные группы** – группы профессий рабочих и группы должностей служащих, сформированные с учетом сферы их деятельности и на основе требований к их профессиональной подготовке или уровню их квалификации.

2) **базовый должностной оклад**, базовая ставка заработной платы - минимальный должностной оклад, ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должности педагогического работника и служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3) **должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4) **ставка заработной платы** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5) **выплаты компенсационного характера** - выплаты, обеспечивающие работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми

условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

б) **выплаты стимулирующего характера** – поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера, и выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

7) **фонд гарантий** - часть государственных гарантий по оплате труда педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс и работникам, имеющим месячную заработную плату ниже минимального размера оплаты труда.

8) **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9) **социальные выплаты** – выплаты в виде материальной помощи.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется сметой на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств районного бюджета для общеобразовательных учреждений - в пределах субвенции, поступающей из областного бюджета; для дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования - в пределах средств, определенных районным бюджетом.

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

где:

$$\Phi OT = \frac{\sum_i (N_i - P) * H_i}{1.262},$$

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

N_i – норматив расходов на реализацию государственного стандарта общего образования на одного обучающегося i -й категории, установленный законом Воронежской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год;

P – учебные расходы, устанавливаемые правительством Воронежской области на текущий календарный год;

N_i – количество учащихся i -ой категории в Учреждении.

Фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения и учреждения дополнительного образования рассчитывается исходя из расчетов по новой системе оплаты труда с учетом профессионально-квалификационных групп.

2.2. В случае необходимости учредитель для обеспечения реализации государственных гарантий прав граждан в пределах средств, выделенных на оплату труда Учреждению, формирует фонд гарантий. Решение о создании фонда гарантий принимается учредителем на основании нормативного акта.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Структура фонда оплаты труда Учреждения включает следующие элементы без учета средств фонда гарантий - должностной оклад или ставку заработной платы как

$$\Phi OT_y = \Phi OT_b + \Phi OT_{всх} + \Phi OT_{вкх},$$

базовую часть фонда оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, представленные по формуле:

где:

ΦOT_y - фонд оплаты труда Учреждения;

ΦOT_b – базовая часть фонда оплаты труда, гарантирующая оплату труда по должностным окладам или ставкам заработной платы;

$\Phi OT_{всх}$ - часть фонда оплаты труда, направляемая на выплаты стимулирующего характера;

$\Phi OT_{вкх}$ - часть фонда оплаты труда, направляемая на выплаты компенсационного характера (раздел).

3.2. **Выплаты стимулирующего характера** производятся в пределах бюджетных ассигнований и составляют в пределах 30 % от базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, гарантирующей оплату труда по должностным окладам или ставкам заработной платы без учета фонда оплаты труда, направляемого на выплаты компенсационного характера, гарантий и социальные выплаты.

3.3. Из **фонда гарантий** производятся:

1) выплаты ставки заработной платы отдельным учителям, которым не может быть обеспечен полный объем учебной нагрузки согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

2) возмещение педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс по общеобразовательным учреждениям, разницы суммы заработной платы, исчисленной по новой системе оплаты труда с учетом выплат стимулирующего характера и размера зарплаты, которую данный работник получал бы за эту работу по Единой тарифной сетке (ЕТС) при сохранении объема должностных обязанностей и выполнении работ той же квалификации;

3) доплаты работникам до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

Выплаты заработной платы работникам, имеющим нагрузку на полную ставку, при неполностью отработанном рабочем времени по уважительной причине (например, больничный), осуществляются пропорционально отработанному времени от минимального размера оплаты труда.

В расчете доплаты из фонда гарантий применяется формула:

$$ФОТ_г = ЗП_{етс} - ДО_{нсот},$$

где:

ФОТ_г - размер доплаты из фонда гарантий;

ЗП_{етс} - заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда;

ДО_{нсот} – заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда.

3.4. **Социальные выплаты** назначаются в виде материальной помощи на основании решения руководителя учреждения по письменному заявлению работника, по согласованию с председателем профсоюзной организации Учреждения при наличии финансовых средств.

4. ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

4.1. Учредитель Учреждения централизует часть фонда оплаты труда, направленного на выплаты стимулирующего характера, в объеме до 1% для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей Учреждений по формуле:

$$ФОТ_{ст.рук} = ФОТ_{оу} * Ц,$$

где:

ФОТ_{ст.рук} - фонд оплаты труда на выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда образовательного Учреждения;

Ц – централизуемая доля фонда оплаты труда – до 1%.

4.2 Порядок распределения централизованного фонда стимулирования руководителей Учреждений осуществляется в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных учреждений.

4.3. Руководителям Учреждений, имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде назначение выплат стимулирующего характера в течение данного месяца не производится.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО- КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения по профессионально-квалификационным группам, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда Учреждения.

Базовую часть заработной платы составляет оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, компенсационные выплаты и выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей.

5.3. Базовый оклад (ставка), являясь минимальным, увеличивается на коэффициенты, отражающие сложность работы (количество обучающихся и т.п.), уровень квалификации работника (уровень образования, квалификационные категории и т.п.).

Повышающие коэффициенты устанавливаются на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

В результате введения коэффициентов формируется:

- должностной оклад как фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых обязанностей в течение месяца;
- ставка заработной платы как фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда за единицу времени.

Должностной оклад или ставка заработной платы составляют основную и гарантированную часть оплаты труда.

5.4. Для педагогических работников под размером оклада понимается установленная при тарификации на начало учебного года месячная заработная плата соответственно числу часов учебной нагрузки.

Размер оклада может изменяться на каждый учебный год с отражением изменений в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.5. Базовые оклады (ставки) устанавливаются по профессионально-квалификационным группам работников в порядке, установленном настоящим Положением.

6. БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.

РАБОЧИЕ И СЛУЖАЩИЕ

№ п/п	Квалификационный уровень наименование должности	Коэффициент	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
Первый квалификационный уровень			
1	Гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кастелянша; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник, повар, плотник (столяр) 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		2400;4330
Второй квалификационный уровень			
2	Должности рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,01	2424;4373

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"			
Первый квалификационный уровень			
3	Водитель автомобиля, оператор ЭВМ, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, повар, плотник (столяр); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		2448;4373
Второй квалификационный уровень			
4	Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, плотник (столяр) 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,01	2472;4417
Третий квалификационный уровень			
5	Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,02	2496;4460
Четвертый квалификационный уровень			
6	Водитель автобуса 9 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,03	2521;4504

УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

№ п/п	Квалификационный уровень Наименование должностей	Коэффициент	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Первый квалификационный уровень			
1	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части		2472;4504
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
Первый квалификационный уровень			
2	Младший воспитатель		2496;4550
Второй квалификационный уровень			
3	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	1,01	2521;4596
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"			
Первый квалификационный уровень			
1	Делопроизводитель; экспедитор; секретарь-машинистка; кассир; машинистка		2521;4596
Второй квалификационный уровень			
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,01	2546;4642
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
Первый квалификационный уровень			
3	Лаборант; техник; администратор; инспектор по кадрам		2546;4642
Второй квалификационный уровень			

4	Заведующий хозяйством; заведующий складом; старший лаборант, заведующий канцелярией	1,01	2571;4488
Третий квалификационный уровень			
5	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	1,02	2597;4735
Четвертый квалификационный уровень			
6	механик	1,03	2622;4781
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
Первый квалификационный уровень			
7	Бухгалтер; инженер; экономист; программист; специалист по кадрам, библиотекарь; медсестра		2622;4781
Второй квалификационный уровень			
8	Должность служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория	1,01	2648;4829
Третий квалификационный уровень			
9	Должность служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри-должностная категория	1,02	2674;4877
Четвертый квалификационный уровень			
10	Должность служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,03	2701;4924

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС И РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

№ п/п	Квалификационный уровень Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
Первый квалификационный уровень		Ккк – коэффициент квалификационной категории	
1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый – без квалификационной категории	1	2701;4924
2	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый – второй квалификационной категории	1,01	2728;4973
3	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый – первой квалификационной категории	1,02	2755;5022
4	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый – высшей квалификационной категории	1,03	2782;5072
Второй квалификационный уровень			

5	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель – без квалификационной категории	1	2782;5072
6	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель – второй квалификационной категории	1,01	2810;5122
7	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель – первой квалификационной категории	1,02	2838;5173
8	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель – высшей квалификационной категории	1,03	2866;5224
Третий квалификационный уровень			
9	Воспитатель (включая классного воспитателя); мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель – без квалификационной категории	1	2866;5224
10	Воспитатель (включая классного воспитателя); мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель – второй квалификационной категории	1,01	2895;5276
11	Воспитатель (включая классного воспитателя); мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель – первой квалификационной категории	1,02	2923;5328
12	Воспитатель (включая классного воспитателя); мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель – высшей квалификационной категории	1,03	2952;5380
Четвертый квалификационный уровень			
13	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); врач – без квалификационной категории	1	2952;5380
14	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); врач – второй квалификационной категории	1,01	2982;5433
15	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); врач – первой квалификационной категории	1,02	3011;5488
16	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); врач – высшей квалификационной категории	1,03	3041;5541

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
Первый квалификационный уровень			
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дополнительного образования детей, зав. Библиотекой - – без квалификационной категории	1	3041;5541
	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дополнительного образования детей, зав. Библиотекой - – второй квалификационной категории	1,02	3102;5651
	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дополнительного образования детей, зав. Библиотекой - –первой квалификационной категории	1,04	3163;5762
	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дополнительного образования детей, зав. Библиотекой - –высшей квалификационной категории	1,06	3223;5873

Минимальный размер должностных окладов по ПКГ устанавливается для учреждений дополнительного и дошкольного образования.

7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Уровень образования педагогических работников и служащих при установлении оплаты труда определяется на основании документов о профессиональном образовании.

Требования к уровню образования, определенные в тарифно-квалификационных характеристиках по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оплата труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им базовых окладов предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего профессионального учебного заведения, а также приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оплаты труда, предусмотренной для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях оплата труда устанавливается как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

8. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

8.1. Выплаты компенсационного характера компенсируют работникам дополнительную трудовую нагрузку и стимулируют к ее выполнению, а так же являются одной из составляющих заработной платы работника, которая выплачивается либо за выполнение работы в условиях, отличных от нормальных, либо за повышенную трудовую нагрузку.

Выплаты компенсационного характера подразделяются на:

1) Установленные законодательством:

- за работу во вредных или опасных условиях труда и на тяжелых работах;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ;
- за выполнение работ различной квалификации.

2) установленные Учреждением:

- педагогическим работникам за классное руководство;
- за заведование кабинетом или учебной мастерской;
- за работу избранным, не освобожденным председателем профкома;
- молодым специалистам,
- за обслуживание вычислительной техники.

8.2. Размеры выплат компенсационного характера составляют:

8.2.1. Выплата педагогическим работникам за классное руководство устанавливается при наполняемости класса-комплекта свыше 15-ти учащихся и составляет 600 рублей.

При наполняемости класса-комплекта до 15 учащихся доплата устанавливается в размере 300 рублей.

8.2.2. Выплата за заведование кабинетом или учебной мастерской составляет 340 рублей.

8.2.3. Выплата за работу, избранным не освобожденными председателями профкома устанавливается в размере 600 рублей.

8.2.4. Выплата за обслуживание вычислительной техники устанавливается в размере - до 5 процентов от базового должностного оклада профессионально-квалификационной группы.

8.2.5. Выплата молодым специалистам устанавливается в следующих размерах:

- при наличии диплома об окончании высшего учебного заведения с отличием – 30% от минимального базового должностного оклада;
- при наличии диплома об окончании высшего учебного заведения или среднего специального учебного заведения – 20% от минимального базового должностного оклада.

8.3. Размеры компенсационных выплат руководителям образовательных учреждений за структурное подразделение:

- 1) при наличии 1 – 2 группы в дошкольном образовательном учреждении – 5% от минимального должностного оклада с учетом группы оплаты труда учреждения,
- 2) при наличии 3-4 групп в дошкольном образовательном учреждении – 10% от минимального должностного оклада с учетом группы оплаты труда учреждения,
- 3) при наличии более 5-9 групп в дошкольном образовательном учреждении – 15% от минимального должностного оклада с учетом группы оплаты труда учреждения;

4) при наличии 10 и более групп в дошкольном образовательном учреждении – 20% от минимального должностного оклада с учетом группы оплаты труда учреждения;

5) при наличии структурного подразделения – начальной школы – от 2 до 3 процентов от минимального должностного оклада с учетом группы оплаты труда учреждения.

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

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

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

8.7. Доплата за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам за каждый час работы в ночное время.

8.8. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, и устанавливаются по решению руководителя учреждения к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах и не являются постоянными и (или) общими для всех работников данной должности.

Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера и определяются руководителем Учреждения.

9. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

9.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для мотивации качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу.

В Учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) качество выполняемых работ;
- 3) стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

9.2. Выплаты стимулирующего характера назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе и не производятся за добросовестное исполнение должностных обязанностей.

Стимулирующая часть заработной платы не гарантирована всем работникам и не может быть уравнивающей.

9.3. Выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет не должны превышать 30% от объема средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера.

9.4. Порядок и основания для установления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в Приложении 2 к настоящему Положению.

9.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждений в части премирования за результативность и качество труда производится по представлению руководителя Учреждения органом самоуправления Учреждения, создаваемым для этих целей в соответствии с Уставом Учреждения. При этом учитывается мнение профсоюзной организации.

9.6. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения.

9.7. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляются на основании приказа руководителя Учреждения, руководителям Учреждений – правового акта руководителя органа, осуществляющего функции управления образованием.

9.8. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении, в баллах и в процентном отношении к окладу.

9.9. Работникам Учреждений, имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде, назначение выплат стимулирующего характера в течение данного месяца не производится.

Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работникам производятся ежемесячно, в сроки, установленные Учредителем.

10. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

10.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет не более 3-ех размеров указанной средней заработной платы.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, (Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальных учреждений образования устанавливается согласно в Приложении 1 в настоящему Положению), группы оплаты труда, квалификационной категории и звания, по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПнсп * K * Kкв * Kзв,$$

где:

ЗПр – заработная плата руководителя Учреждения;

ЗПнсп – средняя заработная плата работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей Учреждений, установленный исполнительным органом Репьевского муниципального района в сфере образования;

Kкв – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,2– для руководителей, имеющих высшую категорию;

1,15 - для руководителей, имеющих первую категорию;

1,0 – для вновь назначенных руководителей, не прошедших аттестацию.

Kзв – коэффициент, учитывающий научно-педагогическую квалификацию и признание педагогическим сообществом вклада преподавателя в педагогическую теорию и практику, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициентов	Показатели
1,2	Народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемой специальности)
1,1	Отличник, почетный работник, канд.наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемой специальности)

Отнесение к группам оплаты труда руководителей Учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей учреждения (контингент учащихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей Учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей Учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

1 группа – коэффициент 2;

2 группа – коэффициент 1,75;

3 группа – коэффициент 1,5;

4 группа – коэффициент 1,25.

8.4. Оплата труда заместителя руководителя Учреждения производится, исходя из средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, группы оплаты труда, квалификационной категории и звания, по следующей формуле:

$$ЗПз = ЗПнсп * K * Kкв * Kзв,$$

где:

ЗПз – заработная плата заместителя руководителя Учреждения;

ЗПнсп – средняя заработная плата работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей Учреждений, установленный исполнительным органом Репьевского муниципального района в сфере образования;

Kкв – коэффициент за наличие квалификационной категории заместителя руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

0,9 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

0,8 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию.

0,7 – для заместителей руководителя, не имеющих категории.

Kзв – коэффициент, учитывающий научно-педагогическую квалификацию и признание педагогическим сообществом вклада заместителя руководителя в педагогическую теорию и практику, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициентов	Показатели
1,2	Народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемой специальности)
1,1	Отличник, почетный работник, канд.наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемой специальности)

10.2. Для расчета заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Учреждений, используется следующий перечень должностей, относимых к **основному персоналу**: воспитатель, музыкальный руководитель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, логопед.

10.3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

10.4. Должностные оклады руководителей Учреждения и заместителей руководителя устанавливаются **штатным расписанием**.

10.5. Заработная плата **руководителей структурных подразделений** рассчитывается исходя из должностного оклада соответствующей профессионально-квалификационной группы с учетом условий оплаты труда, уровня квалификации, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

11.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

11.2. В штатном расписании Учреждения указываются должности работников, штатная численность, должностные оклады, повышающие коэффициенты по должностям в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

11.3. Штатная численность работников Учреждения должна быть достаточной для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

11.4. Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям Учреждения в соответствии с Уставом.

11.5. Штатное расписание формируется в соответствии с учебным планом и структурой Учреждения в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени.

11.6. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за базовый должностной оклад или продолжительность рабочего времени определены Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за базовый оклад (ставку) педагогических работников образовательных учреждений».

11.7. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

12. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

12.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

1) смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) при предоставлении свидетельства о смерти – до двух окладов данного работника;

2) при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении – в размере до двух окладов данного работника;

3) к знаменательным датам (юбилеи, получение наград) – в размере до одного оклада данного работника.

12.2. Решение о выплате материальной помощи в указанных случаях принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника и при наличии ходатайства профсоюзного органа.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений образования Репьевского муниципального района

ПОЛОЖЕНИЕ

об исчислении средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителям муниципальных образовательных учреждений Репьевского муниципального района

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения Репьевского муниципального района (далее — Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения Репьевского муниципального района (далее учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 Порядка).

8. При создании новых муниципальных учреждений Репьевского муниципального района и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения Репьевского муниципального района для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения Репьевского муниципального района за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения Репьевского

муниципального района определяется исполнительным органом государственной власти района, являющимся главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников и руководителей
муниципальных учреждений
образования Репьевского
муниципального района

Порядок и основания
для установления премиальных выплат по итогам работы.

1. Премиальные выплаты работникам общеобразовательных учреждений устанавливаются по следующим основаниям:

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	проведение уроков высокого качества
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	применение на уроках наглядных материалов, ИНТ
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки и др.)
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	взаимодействие с родительским комитетом
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	развитие системы ученического самоуправления
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	образцовое содержание кабинета
высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	
Заместители руководителя по УВР, ВР	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса

	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, управляющий совет, попечительский совет и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	качественная организация питания и медицинского обслуживания
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	формирование оптимальной сметы расходов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	внедрение ИКТ в библиотечную деятельность
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

2. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган общественного управления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

3. Порядок рассмотрения органом общественного управления общеобразовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением, утвержденным руководителем данного общеобразовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом учреждения.

4. Премияльные выплаты работникам учреждений дополнительного образования устанавливаются по следующим основаниям

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	Систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего дня

	подготовка призеров конкурсов, конференций различного уровня
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	проведение массовой, оздоровительной, воспитательной работы ⁴
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки и др.)
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	развитие системы ученического самоуправления
	образцовое содержание кабинета
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
	выполнение плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой
	сохранение контингента учащихся
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	формирование оптимальной сметы расходов
	качественное ведение документации
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

5. Руководитель учреждения дополнительного образования представляет в орган общественного управления учреждения дополнительного образования аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

6. Порядок рассмотрения органом общественного управления учреждения дополнительного образования вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением, утвержденным руководителем данного учреждения дополнительного образования и согласованного с профсоюзным комитетом учреждения.

7. Премияльные выплаты работникам учреждений дошкольного образования устанавливаются по следующим основаниям

Наименование должности	Основание для премирования
------------------------	----------------------------

Педагогические работники	достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом
	участие в инновационной деятельности, использование передового педагогического опыта
	проведение занятий высокого качества
	подготовка и проведение занятий культурно-массовой, оздоровительной и воспитательной деятельности
	применение на занятиях наглядных материалов, ТСО
	использование в образовательном процессе здоровые берегающих технологий (физкультминутки и др.)
	участие педагога в методической работе (педсоветах, семинарах, методических объединениях)
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья и т.п.)
	взаимодействие с родительским комитетом
	организация развивающей среды в групповых помещениях
	снижение частоты обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	образцовое содержание групповых помещений
	коррекционно-развивающая работа с воспитанниками на основе изучения индивидуальных особенностей
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях дошкольного учреждения
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Сохранение и укрепление материально-технической базы дошкольного учреждения
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	формирование оптимальной сметы расходов
	качественное ведение документации
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки грузов
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение инструкций по технике безопасности

8. Руководитель дошкольного образовательного учреждения представляет в орган общественного управления дошкольного образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

9. Порядок рассмотрения органом общественного управления дошкольного образовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением, утвержденным руководителем данного дошкольного образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом учреждения.

