Утверждаю:

Директор МБОУ-СОШ № 15



 И.М.Золотова

приказ № 01-10/284 от 26 августа 2020 года

**Положение**

**об оплате труда работников**

**муниципального общеобразовательного учреждения –средней общеобразовательной школы № 15**

**муниципального образования город Армавир**

**I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ-СОШ № 15 (далее — Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения и вступает в силу со дня подписания.

1.3. Положение включает в себя:

* минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
* порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
* порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
* условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификацонного справочника работ и профессий

рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели,

производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, ИНЫМИ нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ.

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.13 Оплата труда сторожей (вахтеров), МБОУ-СОШ № 15 устанавливается по количеству отработанных часов, в соответствии с графиком работы, но не превышающая 40 часов в неделю.

При применении суммированного учѐта рабочего времени заработная плата начисляется исходя из почасовой тарифной ставки.

ЧТС= Оклад + надбавка за сложность и напряжѐнность + ежемесячное денежное поощрение / НЧ, где

ЧТС- часовая тарифная ставка НЧ- средняя норма рабочих часов в текущем году.

Начисление заработной плат за месяц производится по формуле:

ЗП = Ч х ЧТС, где:

ЗП – заработная плата за месяц;

* – количество часов, отработанных работником за месяц ( в данное количество часов не включаются сверхурочные, которые рассчитываются отдельно);

ЧТС – часовая тарифная ставка.

1. **Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры минимальных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам. заработной платы отражены в разделе 1 настоящего Положения.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования и относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, культуры и иным отраслям, осуществляется в соответствии с нормативно правовыми актами главы муниципального образования город Армавир устанавливающих порядок оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом минимальных повышающих коэффициентов, по профессиональным квалификационным уровням. Применение минимальных повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образуют новый оклад.

2.3. Установление окладов работникам учреждения должности, которых не

включены в настоящее Положение, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий

рабочих муниципальных учреждений города Армавира и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностѐй руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от *22* *декабря* *2014* *г.* № *1601* "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам школы устанавливается в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.6 Сверхурочная работа младшего обслуживающего персонала компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.7 Выплаты молодому педагогу устанавливается из расчета 3000 рублей в течении трех лет со дня трудоустройства и производится за счет денежных средств, выделяемых на цели из краевого бюджета.

2.8 В соответствии с постановлением от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается из расчета 5 тысяч рублей в месяц с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также районных коэффициентов и процентных надбавок, в общей численности педагогических работников такой категории.

Размер предоставляемого бюджету субъекта Российской Федерации иного межбюджетного трансферта (T1i) определяется по формуле:

**T1i = (Tкр x (Рк + Пн)) x H1 x Nм x Sвзн,** где:

Tкр - 5000 рублей - размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах);

Рк - районные коэффициенты;

Пн - процентные надбавки;

H1 - заявленная субъектом Российской Федерации прогнозируемая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, получающих вознаграждение за классное руководство;

Nм - количество месяцев в году, в которые выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций за классное руководство;

Sвзн - страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

1. **Порядок и условия установления применения повышающих коэффициентов**

**к окладу (должностному окладу)**

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения. предусмотрено установление работникам учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

* + повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
	+ персональный повышающей коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
	+ повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением

* учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной

платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента -

до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

3.6.На стимулирующую часть направляется не менее 20% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

1. **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

4.1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

* стимулирующая надбавка - за интенсивность и высокие результаты работы;
* стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

* руководителей структурных подразделении учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей

— по представлению заместителей руководителя учреждения;

* остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения

— на оснований представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.2. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения рекомендуется устанавливать:

* за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
* за разработку и внедрѐние новых эффективных программ, методик, форм (обучения, и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
* за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
* за сложность и напряженность выполняемой работы;
* за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, таки в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер указанной надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры стимулирующих надбавок (в процентах от оклада): при выслуге летот 1года до 5 лет — 2%; при выслуге лет от 5 до 10 лет — 3%; при выслуге лет от 10 лет — 5%.

4.4. Выплаты стимулирующего характера и повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), за исключением предусмотренных подпунктами 3.3 раздела 3 и 4.2 раздела 4 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки педагогической работы).

* 1. **Порядок и условия установления выплат компенсационного**

**характера.**

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

* этих целях работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:
	+ за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
	+ за совмещение профессий (должностей);
	+ за расширение зон обслуживания;
	+ за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
	+ специалистам за работу в сельской местности;
	+ за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждения;
	+ за работу в ночное время;
	+ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
	+ за сверхурочную работу;
	+ за консультирование учащихся находящихся на семейном обучении, экстернате.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда — до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест

* целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и

нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

* не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх Месячной нормы рабочего времени;
* не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не мѐнее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа

производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением минимально повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5.11 Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается в размере стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя – из расчета 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего образования. Для классов, наполняемость которых меньше, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся. Если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января

* 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

5.12Часы внеурочной(дополнительной)деятельностиучителя,

осуществляющего программу федерального образовательного стандарта

(ФГОС), оплачиваются в соответствии со стоимостью педагогической услуги

определенной МБОУ-СОШ № 15в пределах средств

на реализацию основных общеобразовательных программ, но не более

стоимости педегогической услуги за аудиторные часы.

Двн= Стп\*Ук\*Ч, где

Двн- доплата за внеурочную деятельность;

Стп-стоимость педегогической услуги;

Ук- колличество учащихся в классе (группе);

Ч- количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов)".

* 1. **Порядок и условия премирования работников учреждения**

6.1. При наличии субвенций, в целях поощрения работников, за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

* премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год); премия за качество выполняемых работ;
	+ премия за интенсивность и высокие результаты работы. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения
* пределах бюджетных ассигнований а оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:
	+ заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
	+ руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
	+ других работников, занятых в структурных подразделениях

учреждения, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.2. Премирование работников учреждения осуществляется на основании положения «О премировании», утвержденным локальным нормативным актом учреждения, при наличии субвенций.

6.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

 успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* проведение качественной, подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
* за реализацию Федерального закона № 44-ФЗ от 5 апреля 2013 года «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;
* за подготовку к новому учебному году.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничивается и определяется работодателем.

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

6.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при

* поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
* присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края,
* награждении знаками отличия Российской Федерации;
* награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
* награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

6.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы из ***бюджетных и внебюджетных средств.***. При премировании учитывается:

* выплата за высокие показатели результативности (учебной, олимпиадной, исследовательской, проектной, спортивной, творческой деятельности);
* выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
* выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
* выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
* по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
* за качество выполняемых работ;
* за интенсивность и высокие результаты работы;
* по результатам государственной итоговой аттестации выпускников 11-х и 9-х классов (в том числе по ЕГЭ и ГИА-9) (в начале нового учебного года);
* сохранность школьного имущества (мебели и инвентаря);
* участие работника школы и члена администрации в профессиональных конкурсах различного уровня;
* выступления на педагогических и методических советах, участие в работе методических семинаров и выставках, проведение открытых уроков, мастер-классов;

 за высокий уровень самостоятельности исследовательской инновационной деятельности (авторство и соавторство в разработке проектов, экспериментов);

* за работу тьютора;
* за участие в смотре-конкурсе кабинетов, конкурсе «Класс года», конкурсе «Ученик года» и конкурсе «Учитель года» и других профессиональных конкурсах;
* за организацию и участие семинаров, конференций, вебинаров разных уровней;
* изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
* за подготовку к новому учебному году;
* Другие выплаты (к профессиональным праздникам: день учителя, 23 февраля, 8 марта, Новый год) и по случаю юбилейных и круглых дат.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так

* в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

* 1. **Материальная помощь**

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями локальными нормативными актами учреждения.

7.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения, основании письменного заявления работника.

1. **Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

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

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением

до целого рубля в сторону увеличения. Вслучае установления повышения минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должностной оклад руководителя индексируется на величину повышения, что образует новый оклад.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются управлением образования муниципального образования город Армавир.

* основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

8.3. Перечень и максимальные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно определяются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя, конкретный размер выплат устанавливается управлением образования администрации муниципального образования город Армавир.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в дополнительном соглашении к трудовому договору.

8.4. Управление образования администрации муниципального образования город Армавир утверждает:

* + перечень основного персонала по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей образовательных учреждений;
	+ показатели эффективности работы муниципальных образовательных учреждений муниципального образования горд Армавир для

установления размеров выплат стимулирующего характера руководителям.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

8.6. С учетом условий, труда руководителю учреждения, его заместителям и главному, бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

8.7. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения. Конкретный размер

премии определяется управлением образования администрации муниципального образования город Армавир, в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором руководителя учреждения.

Премирование руководителей может осуществляться за счет стимулирующего фонда руководителя.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

1. **Штатное расписание**

9.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (лаборатория, отделение, Телецентр, центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные Выплаты, установлѐнные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

9.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.