

региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения руководитель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

**2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной**

**платы работников по профессиональным квалификационным**

**группам и квалификационным уровням**

 2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

 2.2. Установлены размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения в соответствии с Постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»:

по ПКГ первого уровня – 3000 рублей;

по ПКГ второго уровня – 3426 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 4940 рублей.

В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня – 5710 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум», применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников в сфере здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

**3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления**

 3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении к настоящему положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных в приложении № 2 к Постановлению администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

 К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления.

 Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

 Базовый минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

 3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

 0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

 Применение повышающего коэффициента производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии (постоянным работникам) или со дня предоставления соответствующего документа (вновь принятым работникам).

 3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю образовательного учреждения - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере - 0,20.

 Применение повышающего коэффициента производится:

 при присвоении почетного звания – со дня присвоения (постоянным работникам) или со дня предоставления соответствующего документа (вновь принятым работникам);

 при присуждении ученой степени кандидата (доктора) наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Минобразования России о выдаче диплома или присуждения ученой степени доктора наук (постоянным работникам) или со дня предоставления соответствующего документа (вновь принятым работникам).

 3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

 Размер повышающего коэффициента:

 - 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

 - 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

 - 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

 3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

 - заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - 0,16;

 - заведующий (начальник) структурного подразделения - 0,20.

 3.6. Для работников ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум» повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливается исходя из типа учреждения:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках повышающий коэффициент - 0,25;

 3.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

 3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

 3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

**4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления**

**и выплаты**

 4.1. Для работников ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

 4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

 Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

 4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

- при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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»;

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

 4.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу:

 Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

 Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

 По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 4.1.4. выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

 1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

 2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

 Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются трудовым договором.

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

 4.1.5. выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

 Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

 4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

 4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Вид выплаты | Размер выплаты (%) |
| Классное руководство, тьюторство | 15 |
| Заведование кабинетами «Сельскохозяйственные машины», «Тракторы и автомобили», «Слесарное дело», «Автомобили» и др. кабинетами специальных дисциплин | 15 |
| Заведование учебными лабораториями, мастерскими, отделами, музеями | 15 |
| Заведование кабинетами «Информатика», «Химия» и др. кабинетами общеобразовательного цикла | 10 |
| Проверка письменных работ по предметам «Русский язык», «Литература», «Математика», «Физика», «История», «Иностранный язык», «Черчение», «Инженерная графика», «Химия», «География», «Биология», «Рисунок и живопись», «Художественная роспись» | 15 |
| Заведование методической комиссией | 5 |
| Поддержание санитарно-гигиенического состояния лаборатории, мастерской, обеспечение сохранности материально-технических ценностей в лабораториях и мастерских, не подлежащих организации заведования. |  до 5 |

Условиями осуществления выплаты является отчет о проделанной работе за месяц, который сдается в учебную часть.

**5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления**

 5.1. Для работников ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум» могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

 - за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы;

 - премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется Положением о критериях и показателях эффективности деятельности работников и порядке их применения в ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум», принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

  5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

 - доступности качественного образования и воспитания;

 - методической и инновационной деятельности;

 - эффективной организации работы;

 - выполнение важных, сложных и срочных работ;

 - квалификацию водителей;

 - иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда учреждения.

 Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно, самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

 работу, связанную со спецификой контингента обучающихся – до 20% должностного оклада;

 сохранение контингента обучающихся - до 20% должностного оклада;

 специфику образовательных программ - до 15% должностного оклада;

 непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ - до 50% должностного оклада;

 применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий – до 30% должностного оклада;

 сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы - до 20% должностного оклада;

 информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания - до 15% должностного оклада;

 организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения) - до 20% должностного оклада;

 досрочное выполнение работ - до 20% должностного оклада;

 выполнение сложных и срочных работ - до 20% должностного оклада;

 5.3. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

|  |  |
| --- | --- |
| Вид доплаты | Размеры доплаты(%)  |
| за наличие категорий «В», «С», «D», «Е» |  20 |
| за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «D»или «D» | 10 |

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ и определяются ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум» самостоятельно, закрепляются Положением о критериях и показателях эффективности деятельности работников и порядке их применения в ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум» с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

 участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения – до 50% должностного оклада;

 активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения – до 20 % должностного оклада;

 создание позитивного социально-психологического климата в классе (группе), коллективе – 10% должностного оклада;

 достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения – до 30% должностного оклада;

 достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена –25% должностного оклада;

 подготовка призеров олимпиад, конкурсов – 20% должностного оклада.

 5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум» является местом основной работы.

 В стаж непрерывной работы включается:

 время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

 время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

 время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

 время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы в ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум» | Размеры выплаты (%) |
| до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 8 |
| от 5 до 10 лет  | 10 |
| от 10 до 15 лет | 15 |
| от 15 и более | 20 |

 5.6. Надбавка за стаж непрерывный работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

 5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

 5.8. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

 Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

 подготовки объектов к учебному году;

 устранения последствий аварий;

 подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

 и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

 Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется Положением о премировании работников ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум», принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

 5.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

 достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

 качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

 участие в инновационной деятельности;

 другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

 Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

 5.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда учреждения.

 5.11. Установление выплат стимулирующего характера работникам ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум» осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

**6. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера**

6.1. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

 6.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.4. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность ивысокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

6.7. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливаетсяв размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.