

МУ «Управление образования Урус-
Мартановского муниципального района»
Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА №5 С.ГЕХИ»
(МБОУ «СОШ №5 с. Гехи»)



МУ «Хьалха-Мартан муниципални кӀоштан
дешаран урхалла»
Муниципални бюджетни юкъярадешаран
учреждени
«ГИХТАРАРА №5 ЙОЛУ ЮККЪБЕРА
ЮКЪАРДЕШАРАН ШКОЛА» (МБЮУ
«Гихтара №5 йолу ЮЮШ»)

Хаматова ул., 1, с. Гехи,
Урус-Мартановский муниципальный район, ЧР, 366511;
тел.: (938) 893-08-58; e-mail: gehi5@mail.ru; <http://www.gehi5.edu95.ru>;

ОКПО 13077777; ОГРН 1092033000762;
ИНН/КПП 2010007070/201001001

Хаматоваул,1, с. Гехи .,
Хьалха-Мартанан муниципални кӀошт, НР, 366511;
тел.: ((938) 893-08-58; e-mail: gehi5@mail.ru;
<http://www.gehi-5edu95.ru>;

ОКПО 13077777; ОГРН 1092033000762;
ИНН/КПП 2010007070/201001001

20.11.2020 № 44

На № 7-18-2020 от 18.11.2020

Уведомление

Заместителю прокурора
Урус-Мартановского района
Юристу 1 класса
М.М. Цамаеву

МБОУ «СОШ №5 с. Гехи», извещает Вас, что рассмотрение протеста прокуратуры района на «Положение об оплате труда работников», назначено на 26 ноября 2020 года в 15:00 в административном здании школы.

В связи с изложенным для рассмотрения акта прокурорского реагирования по существу просим направить Вашего представителя прокуратуры.

И.о. директора



И.Ю.Бисултанов

МУ «Управление образования Урус-
Мартановского муниципального района»
Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА №5 С.ГЕХИ»
(МБОУ «СОШ №5 с. Гехи»)



МУ «Хьалха-Мартан муниципални
кӀоштан дешаран урхалла»
Муниципални бюджетни
юкьарадешаран учреждени
«ГИХТАРАРА №5 ЙОЛУ ЮККЪЕРА
ЮКЪАРДЕШАРАН ШКОЛА» (МБЮУ
«Гихтара №5 йолу ЮЮШ»)

Хаматова ул., 1, с. Гехи,
Урус-Мартановский муниципальный район, ЧР, 366511;
тел.: (938) 893-08-58; e-mail: gehi5@mail.ru; <http://www.gehi5.edu95.ru>;
ОКПО 13077777; ОГРН 1092033000762;
ИНН/КПП 2010007070/201001001

Л.Магомадова,63 ур,
Хьалха-Мартанан муниципални кӀошт, НР,
366512;
тел.: (8928) 648-81-40; e-mail: shalazhi1@mail.ru;
<http://www.https://shalajy1.edu95.ru>;
ОКПО 66580200; ОГРН 1090233000421;
ИНН/КПП 2010004752/ 201601001

26.11.2020 № _____
На № 7-18-2020 от 18.11.2020

Результат рассмотрения протеста от 18. 11.2020г. за №7-18-2020г.

По результатам рассмотрения Вашего протеста от 18.11.2020 г. за № 7-18-2020 на «Положение об оплате труда работников» сообщаем следующее:

1. Протест о нарушении названного законодательства рассмотрен на оперативном совещании, запланированном в здании школы с участием помощника прокурора И.А. Тимирова
2. Приняты действенные меры к устранению выявленных нарушений.
3. На основании приказа №59-0 внесены следующие дополнения в пункт 3 Положения об оплате труда работникам;

Приложение: выписка из приказа на 4-хлистах, Положение об оплате труда работников на 29-листах.

И.о. директора



И.Ю.Бисултанов

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА
МБОУ «СОШ №1 с. Шалажи»

26 ноября 2020 г.

№101-0

**О внесении изменения
в Положение об оплате труда**

На основании ст.ст.136, 151-155, 157 Трудового кодекса Российской Федерации» п р и к а з а ю:

1.Положение об оплате труда привести в соответствие с требованиями действующего законодательства:

1. В соответствии ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2. В соответствии ст.151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

3. В соответствии ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа

вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. На основании ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на

основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора

5. В соответствии 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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.

6. Ст.155 ТК РФ при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

7. В соответствии ст.157 ТК РФ время простоя (ст.72.2 Трудового кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или)

исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простое не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3. Выпустить и утвердить в новой редакции «Положение об оплате труда работников».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора



И.Ю.Бисултанов

**МБОУ «СОШ №5 с.Гехи»
УРУС – МАРТАНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
«ГИХТІАРА №5 ЙОЛУ ЮККЪЕРА ЮКЪАРДЕШАРАН ШКОЛА»**

УТВЕРЖДАЮ



И.о. директора
МБОУ «СОШ № 5 с. Гехи»

И.Ю.Бисултанов

Приказ № 101/о от «26» 11.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципальных
бюджетных общеобразовательных учреждений Урус-Мартановского
муниципального района Чеченской республики**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ №5 с.Гехи» (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников МБОУ «СОШ №5 с.Гехи» (далее - учреждения).
2. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, 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 государственных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются работодателем в трудовом договоре.
Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
5. Штатное расписание разрабатывается учреждением в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 76111, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.
7. Средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательных учреждений, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), должна составлять не менее процентов от средней заработной платы в Чеченской Республике.
8. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:
Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года 818;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года 822;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников.

9. В размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждений включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2. Порядок и условия определения оплаты труда работников учреждений

1. Оплата труда работника учреждения включает в себя:

минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам; выплаты за квалификацию; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

2. Организация в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением локальным нормативным актом организации.

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, определенных приложениями 1 - 8 к настоящему Положению.

При этом минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые настоящим Положением, являются примерными, на основе которых Муниципальными учреждениями устанавливаются минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям работников учреждений.

4. Прибавочные коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

-прибавочный коэффициент за квалификационную категорию;

-прибавочный коэффициент за почетное звание;

-прибавочный коэффициент за должность доцента (профессора); прибавочный повышающий коэффициент.

-прибавочный коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

5. Применение прибавочных коэффициентов к окладам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы. Применение прибавочных коэффициентов возможно только в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Персональные прибавочные коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Решение о введении персональных прибавочных коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

7. Размеры прибавочных коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников на соответствующий финансовый год.

8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок определения оплаты труда педагогических работников

1. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года 216Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (приложением к настоящему Положению).

2. Педагогическим работникам устанавливаются следующие прибавочные коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы (применение прибавочных коэффициентов не формируют новые оклады):

прибавочный коэффициент за квалификационную категорию; прибавочный коэффициент за почетное звание; персональный прибавочный коэффициент.

3. Прибавочные коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;
работникам, имеющим квалификационную категорию - 0,2;

4. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются прибавочные коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах (применение прибавочных коэффициентов не формируют новые оклады):

имеющим почетное звание "Заслуженный", "Почетный" - 0,2;
имеющим почетное звание "Народный" - 0,3.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за почетное звание работнику пропорционально уменьшается. При наличии у работника двух оснований применения прибавочных коэффициентов к минимальному должностному окладу, начисление производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

5. Локальным нормативным актом учреждения для педагогических работников предусматривается применение персональных прибавочных коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального прибавочного коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Рекомендуемый размер персонального прибавочного коэффициента - до 2,0.

6. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения (в рамках фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год).

7. Педагогическим работникам производится почасовая оплата труда: за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, не превышающего двух месяцев; за часы педагогической работы, отработанные учителями, преподавателями, воспитателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по программам общего образования и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

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

9. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной минимальной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

10. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ. Ставки почасовой оплаты труда данных высоко квалифицированных работников определяются исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук применяется коэффициент 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

1. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (приложением N 7 к настоящему Положению).

2. Работникам учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов (в рамках фонда оплаты труда, доведенного на соответствующий финансовый год).

Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном нормативном акте учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,2.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

5. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждений устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих“ (приложением X 8 к настоящему Положению).

2. Локальным нормативным актом учреждения может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих: повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

Персональный повышающий коэффициент.

3. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 1,5 Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

4. Локальным нормативным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5,

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель Учреждения в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Коэффициент кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем данного учреждения.

3. Средняя заработная плата руководителей учреждений не может превышать среднюю заработную плату работников основного персонала за отчетный год более чем в 3 раза.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329

“О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения”.

4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация.

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

6. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, а также выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения и не учитываются выплаты компенсационного характера.

7. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения установлен главой 6 настоящего Положения.

8. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 60 настоящего Положения.

9. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

10. При осуществлении стимулирующих выплат руководителей учреждений учитываются следующие показатели:

а) качество и общедоступность образования в учреждении:

улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной (итоговой) аттестации выпускников учреждения; выполнение аккредитационных показателей;

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией; участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для региональной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в республиканских мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

б) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

-материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;

-обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания);

-обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

в) кадровые ресурсы учреждения:

-укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

-развитие педагогического творчества; стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

-процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

-сохранность контингента обучающихся; учреждения различных форм работы по дополнительному образованию; отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);

5. эффективность управленческой деятельности:

-обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждениях, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;

-увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

-выполнение показателей эффективности деятельности учреждения;

-экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

-рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Чеченской Республики;

б.сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в учреждениях: учреждения обеспечения учащихся горячим питанием;

-учреждения и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению

психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников); - учреждения обучения детей с отклонениями в развитии.

7. С учетом условий и результатов труда заместителям руководителя учреждения и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

7.Выплата заработной платы

1. В соответствии ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2. В соответствии ст.151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

3. В соответствии ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. На основании ст.153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством

Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора

5. В соответствии 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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.

6. Ст.155 ТК РФ при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

7. В соответствии ст.157 ТК РФ время простоя (ст.72.2 Трудового кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в

течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простое не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

8. Выплаты компенсационного характера

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

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;

2) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; работа, не входящая в круг основных обязанностей работника; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни).

4. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается доплата:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

5. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

6. Руководитель учреждения обеспечивает осуществление меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах

установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, 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,

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника,
устанавливаются

в размере:

Виды	от	оплата в центах
		от должностного оклада, от ставки заработной платы
За классное	руководство:	
в 1 -4 классах		15
в 5- классах		20
в профессиональных образовательных организациях		15
За проверку письменных работ		
в - 4 классах		10
в 5 - классах:		
По русскому языку, родному языку, литературе		15
По математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике		10
За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности		25
За заведование учебными кабинетами лабораториями		
в школах		10
В профессиональных образовательных организациях (в ред. Постановления Правительства Чеченской Республ		15
	аки от 07.08.2018 № 167	
За заведование учебными мастерскими		35
За заведование учебно-опытными участками		15
За работу с библиотечным фондом учебников		20
Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники		15
За руководство метод объединениями, предметными, цикловыми комиссиями		15

Руководителю кружка по духовно-нравственному и правовому воспитанию работников	20
Одному из учителей начальной общеобразовательной школы, с числом учащихся до 50 человек за руководство школой	50
Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских; заведование учебными мастерскими	25
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	60
от 30 и более	100
Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	25
Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (завхоз школ школ-интернатов, имеющих подсобные хозяйства	20

* Размер доплаты в процентах от должностного оклада педагогического работника с учетом педагогической нагрузки.

◆◆ Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

10. Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение из расчета 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя (далее вознаграждение):

в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 25 человек, образовательных учреждений, расположенных в городских населенных пунктах; в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 14 человек, образовательных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах; в классах (классах-комплектах) для обучающихся с ограниченными возможностями

здоровья - с наполняемостью, определяемой в соответствии с утвержденными санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и учреждениям обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся для классов (классов-комплектов) с наполняемостью менее указанной в абзацах втором и третьем настоящего пункта.

Наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число отчетного месяца соответствующего учебного года. На каникулярный период наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число месяца, предшествующего каникулам.

На установленные размеры вознаграждения не начисляются другие виды выплат и надбавок. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя учреждения возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно.

Вознаграждение выплачивается при одновременном сохранении надбавок и доплат за классное руководство педагогическим работникам.

11. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования,

12. Работникам отдельных учреждений за специфику работы устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 20 процентов - в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, со сложными дефектами, и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ограниченные возможности здоровья);

2) 15 процентов - в общеобразовательных учреждениях, имеющих интернат;

3) 15 - 20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам) - в организациях, осуществляющих обучение, в том числе санаторных, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для обучающихся;

4) 20 процентов - в организациях, осуществляющих обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

В образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных учреждений), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих ограниченные возможности здоровья, доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются по обоим основаниям;

5) 30 процентов - за особые условия работы в общеобразовательных учреждениях, профессиональных образовательных организациях при организациях

Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний по Чеченской Республике (далее - исправительные учреждения).

За работу в исправительных организациях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы дополнительно устанавливаются доплаты в порядке, установленном для рабочих и служащих исправительных учреждений за работу с этими осужденными, в размере - 15 процентов;

6) 15 процентов - педагогическим работникам в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс по программам повышенного уровня, с наименованием "гимназия", "лицей" и в профессиональных образовательных учреждениях с наименованием "лицей", "колледж";

7) 20 процентов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;

8) 20 процентов - педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях;

9) 20 процентов - специалистам психолого-медико-педагогической комиссии;

10) 15 процентов - директорам, заместителям директоров по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, по производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в организациях;

11) 15 процентов - учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения;

12) 30 процентов - педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;

13) 15- 20 процентов - за работу в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

14) 10 процентов - педагогическим работникам за наставничество.

15. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно пункту 82 настоящего Положения, и конкретный размер доплат определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта или от степени и продолжительности общения с такими детьми и подростками, от степени участия работника в социально значимой деятельности,

13. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной

14. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

15. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных организацией на оплату труда работников.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе

объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого

работника в результате деятельности всей учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому

работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в

образовательные учреждения создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда; за высокие результаты работы; за выполнение особо важных и ответственных работ“, 2) за качество выполняемых работ. за образцовое выполнение государственного задания;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет,

4) за наличие ученой степени,

5) за наличие нагрудного знака;

б) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц; премия по итогам работы за квартал; премия по итогам работы за год; единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4. За интенсивность и высокие результаты труда устанавливается надбавка (с учетом наличия необходимых финансовых средств):

молодым специалистам - лицам, поступившим на педагогическую работу в учреждения после окончания учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности - до 30%;

денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы и размере 1000 рублей;

педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, учреждению и проведение мероприятий (на время учреждения и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) регионального, окружного и федерального значения - до 10%;

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - до 15%;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным

профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения - до 10%;

педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе инновационных площадок, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 20%;

работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и учреждения социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.)

- до 10%; методистам методических, учебно-методических кабинетов

(центров) - до 10%; работникам, ответственным за организацию

питания в образовательных учреждениях – до 10%

5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые: при подготовке объектов к учебному году;

при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей; устранении последствий аварий.

7. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.

8. За наличие ученой степени, ведомственного почетного нагрудного знака устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы; имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы; награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

9. Педагогическим и медицинским работникам учреждений с учетом наличия необходимых финансовых средств устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%; при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%; при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15%; при выслуге лет свыше 15 лет – 20%. В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе); время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждений для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки; периоды временной нетрудоспособности;

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

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

10. Размеры, условия и порядок установления стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения.

11. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов учреждения труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной

деятельности учреждения; достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в инновационной деятельности; участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

12. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждений:

- 1) в связи с празднованием Дня учителя;
- 2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

13. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д.

14. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются,

15. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

16. Образовательными учреждениями могут устанавливаться иные виды выплаты стимулирующего характера.

10. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

2. При расчете средней заработной платы учитываются 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 должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников 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 учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность

работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть 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

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 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 часа (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 не полностью 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 учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 108).

11. Заключительные положения

1. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №1 с. Шалажи»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11840
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; преподаватель	12115
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер преподаватель; мастер производственного обучения	12115

4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель дефектолог• учитель-логопед; учитель	12420
----------------------------	---	-------

Приложение 2 к
Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №1 с. Шалажи»

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»*		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир, агент, агент по закупкам, комендант, секретарь, секретарь-машинистка, другие должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	5620
2 квалификационный уровень	Должности служащих квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	6200

	производственное должностное наименование "старший"	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»*		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; Секретарь руководителя ; другие должности отнесенные к квалификационному уровню	6600

2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	7000
3 квалификационный уровень	Заведующий столовой, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	7200
4 квалификационный уровень	Должности служащих квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7400
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; менеджер; переводчик; социолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; инженер программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), эксперт. юрисконсульт, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	8100
2 квалификационный уровень	Должности служащих квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	8400
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория	8700
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9000
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	9300
Профессиональная квалификационная группа "(Общепромышленные должности служащих уровня)"		

1 квалификационный уровень	Начальник отдела	9600
----------------------------	------------------	------

Приложение 3 к
Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №1 с. Шалажи»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя;	6300
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6550

Приложение N 4
к Положению об оплате
труда работников МБОУ
«СОШ №1 с. Шалажи»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа (Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня)		

1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; оператор котельной; истопник; кастаньяша; кладовщик; садовник, сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных) помещений; кухонный рабочий; мойщик посуды; прачка; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение , 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5620
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	6180
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевые профессии рабочих второго		
квалификационный уровень	Водитель автомобиля; стекольщик; буфетчик; дежурный по общежитию для образовательных учреждений; плотник; слесарь сантехник; электромонтер; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь электрик по ремонту электрооборудования; иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6300
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6430
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6550
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), высококвалифицированные рабочие	7100