

Утверждаю
директор
ГБОУ «СОШ №21 имени Ушинского К.Д.» г. Назрань
А.А. Исмуханова
« 15 » _____ 20__ г.



Положение об оплате труда работников ГБОУ «СОШ №21 имени Ушинского К.Д.» г. Назрань

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 21 имени Ушинского К.Д.» г. Назрань

Система оплаты труда включает в себя:

- а) размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- б) размеры выплат компенсационного характера;
- в) размеры выплат стимулирующего характера;
- г) размеры повышающих коэффициентов;
- д) порядок оплаты труда руководителя образовательного учреждения, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- е) другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

Порядок и условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) устанавливаются в соответствии с основными требованиями к содержанию трудового договора согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации.

Форма оплаты труда, установление надбавок и доплат работникам учреждений регулируется непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Ингушетия, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. Размеры должностных окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам

Размеры должностных окладов и размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих, служащих, руководителей, специалистов

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	Профессии, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, грузчик, мойщик посуды, повар, оператор котельной, слесарь, слесарь-сантехник, сторож (вахтер)	5 170
2	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» (старший по смене)	5 300

Размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,0.

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	Профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля	5 500
2	Профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 600
3	Профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 800
4	Профессии, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	6 100

Размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 1,0.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	Секретарь, делопроизводитель	5 500
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5 700

Размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - до 1,0.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	секретарь руководителя, художник-оформитель, техник- программист, техник,	5 900
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория	6 200
3	Шеф-повар, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	6 500
4	Механик.	6 700
5	Начальник гаража, начальник (заведующий мастерской)	7 500

Размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - До 1,0.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	инженер-электроник, системный администратор, социолог, психолог, документовед, бухгалтер, специалист по	6 200
2	Главные специалисты в отделах, отделениях, мастерских, лабораториях; заместитель главного бухгалтера; заместитель начальника структурного подразделения, заведующий структурного подразделения	7 500

Размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - До 1,0.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	Помощник воспитателя	6 400

Размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе - до 1,0.

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклада, в рублях
1	Педагогические работники: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12 970
2	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	12 970
3	Воспитатель; педагог-психолог;	12 970
4	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; учитель; учитель- логопед (логопед)	12 970

Размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе не устанавливается.

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников, относящихся к культуре, искусству
и кинематографии, ведущего звена»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	Библиотекарь	9 400
2	Главный библиотекарь	10 300

Размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе - до 1,0.

3. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладам

Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- а) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- б) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- в) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук», «доктор наук», за наличие почетного звания Российской Федерации, почетного звания Республики Ингушетия, за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, водителям «за классность».

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. **Повышающие коэффициенты к окладу выплачиваются по месту работы.**

Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

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

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

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет работникам, за исключением учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, устанавливается в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях системы образования, а всем работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - от общего количества лет работы.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам за выслугу лет:

- а) при стаже работы от 1 до 3 лет - 0,05;
- б) при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,10;
- в) при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;
- г) при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;
- д) при стаже работы свыше 15 лет - 0,25.

Установление повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет в учреждениях образования производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу за квалификационную категорию:

- а) при наличии первой квалификационной категории - 0,05;
- б) при наличии высшей квалификационной категории - 0,10.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория, по основной должности по основному месту работы.

Работникам учреждений (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней, наличие почетных званий, государственных наград устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

- а) за ученую степень «доктор наук» - 0,30;
- б) за ученую степень «кандидат наук» - 0,20;
- в) за почетное звание Российской Федерации - 0,25;
- г) за почетное звание Республики Ингушетия - 0,20.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за присвоение званий ученой степени «кандидат наук», «доктор наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Учреждением могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу за присвоение почетных званий Российской Федерации и Республики Ингушетия, соответствующих профилю образовательного учреждения или специфике отдельных трудовых функций. Перечень почетных званий Российской Федерации и Республики Ингушетия, за присвоение которых в соответствии с настоящим абзацем устанавливаются повышающие коэффициенты, размеры таких повышающих коэффициентов, а также профессии (должности), при замещении которых они устанавливаются, определяются в коллективных договорах, соглашениях, нормативных актах учреждения. Размеры повышающих коэффициентов за присвоение почетных званий не могут превышать 0,25.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) надбавка к окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Изменение размеров должностных окладов и надбавок производится в следующие сроки:

- а) при изменении ПКГ оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению;
- б) при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

в) при присуждении ученой степени или присвоении звания - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени «доктор наук» вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии; решение о присуждении ученой степени «кандидат наук» вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук).

Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к должностному окладу «за классность» или категорию.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям за «классность»:

- водителям, имеющим категорию 1 класса, - 0,25;
- водителям, имеющим категорию 2 класса, - 0,10.

работникам в условиях новой системы оплаты труда

Доплаты и надбавки за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, которые устанавливаются в следующих размерах:

№	Виды работ	Размер выплат в процентах к должностному окладу
1.	За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	20-30
2.	За работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня в соответствии с разделом V настоящего положения)	35
3.	За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии с ТК РФ
4.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития	15
5.	За работу в школах-интернатах общего типа, гимназиях, лицеях и колледжах	15
6.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	15
7.	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	15
8.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-11 классов	1 000 рублей
9.	Учителям за заведование аттестованных учебных кабинетов	1 000 рублей
10.	Учителям за проверку тетрадей (от учебной нагрузки)	10
11.	Библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров	5
12.	За работу в неблагоприятных условиях труда	в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 №579
13.	Доплата молодым специалистам, имеющим диплом с отличием, в течение трех лет	10
14.	Учителям и преподавателям национального языка и литературы учебных заведений с русским языком обучения	15
15.	Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских; заведование учебными мастерскими	5
16.	Председателям предметных школьных методических объединений	10
17.	Председателям районных, городских предметных методических объединений	15

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам учреждения устанавливаются к должностным окладам следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;

б) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается компенсационная выплата (надбавка), в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера и их размеры устанавливаются работникам к должностным окладам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

а) выплаты за сложность, интенсивность и высокие результаты работы до трех должностных окладов;

б) выплаты за качество выполненных работ до трех должностных окладов;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ до трех должностных окладов;

г) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, за год с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период до трех должностных окладов.

Основаниями для премирования работников ГБОУ «СОШ № 21 имени Ушинского К.Д» г. Назрань являются: своевременное исполнение приказов, поручений руководителя учреждения и его заместителей, проявление личной инициативы, образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, большой объем выполненной сверхплановой работы,

при условии, что за эту работу ранее не была установлена надбавка и др.

Выплата премии производится за фактически отработанное время. Премии выплачиваются за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Решение о выплате работникам ГБОУ «СОШ № 21 имени Ушинского К.Д» г. Назрань премии и ее размере принимается руководителем учреждения. Основанием для выплаты премии является приказ за подписью руководителя с указанием показателей (оснований) для премирования, размера премии работнику. Премия выплачивается одновременно с заработной платой.

Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, за нарушения сроков и порядка исполнения отчетов, нарушения трудовой дисциплины.

Основаниями для уменьшения размеров премий (лишения премии) являются низкая результативность работы; ненадлежащее качество работы с документами и поручениями руководителя и его заместителей; несоблюдение установленных сроков выполнения поручений руководителя, его заместителей, некачественное их выполнение без уважительных причин; получение работником дисциплинарного взыскания; выполнение работы относящейся к должностным инструкциям; нарушение работником Правил внутреннего трудового распорядка; поступлений жалоб (в письменной форме) на работника со стороны родителей (законных представителей), администрации школы, обучающихся, коллег; нарушение трудовой дисциплины: совершение прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин свыше четырех часов подряд в течение рабочего дня), появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения и др. В случае принятия решения о частичном или полном лишении премии в приказе о премировании указываются конкретные причины такого решения.

7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

а) продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, с преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности; воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных учреждениях дополнительного образования детей;

б) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- 18 часов в неделю:

преподавателю 1-11 классов образовательного учреждения, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

преподавателям образовательного учреждения, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей таких образовательных учреждений, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год);

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

- 720 часов в год - преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования;

- 20 часов в неделю - учителям дефектологам и учителям-логопедам, логопедам;

- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

- 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в школах-интернатах, детских домах, пришкольных интернатах, группах продленного дня.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, пения, изобразительного искусства и физической культуры учителям - специалистам.

8. Условия оплаты труда работников образования

В случае если работники образовательных учреждений, в том числе преподаватель, работают на ставку и более, оплата труда производится следующим образом:

а) определяется заработная плата на ставку с учетом всех предусмотренных надбавок, и указанная заработная плата выплачивается за ставку (18 часов);

б) за часы, превышающие 18 и 72 часа соответственно, оплата производится исходя из должностного оклада с учётом надбавки за проверку тетрадей.

В случае если преподаватель работает на неполной ставке (менее 18 часов), оплата производится следующим образом:

определяется заработная плата на ставку с учетом всех предусмотренных надбавок и делится на 18 и умножается на предусмотренные в тарификационном списке часы.

Руководители образовательных учреждений и их заместители могут иметь учебную нагрузку не более 9 часов. Оплата производится по соответствующей совмещаемой должности преподавателя с учетом компенсационных выплат.

Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим Положением и действующим законодательством надбавки к окладам (ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Работникам организаций из числа учебно-вспомогательного и прочего персонала (кроме педагогического персонала) устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам. Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах формируемого фонда оплаты труда, с учётом компенсационных и стимулирующих выплат, в разрезе категорий работников. Применение персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам для учебно-вспомогательного и прочего персонала (кроме педагогического персонала) предусматривается локальным нормативным актом организации (приказ). Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

9. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

Оплата труда (заработная плата) руководителей образовательных учреждений включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад руководителя определяется от 1 до 3 - кратного размера среднего оклада работников учреждения (без учета окладов заместителей и главного бухгалтера).

Средний минимальный оклад работников учреждения рассчитывается путем деления суммы минимальных окладов по всем должностям (за исключением должностей руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на численность работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), работающих в учреждении на момент установления оклада.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений образования, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), рекомендуется установить в пределах кратности до 3 средней заработной платы работников учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается Учредителем и включается в дополнительное соглашение к трудовому договору с руководителем учреждения. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителем государственного учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного

учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера определяется путем деления суммы фактически начисленной зарплаты за календарный год на 12 (количество месяцев в году).

Если руководитель (заместитель, главный бухгалтер) отработал неполный календарный год, то среднемесячная зарплата определяется исходя из фактически отработанных полных календарных месяцев.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера осуществляется отдельно по каждой должности. Если руководитель, заместитель, главный бухгалтер совмещает должности (профессии), то учитывается и заработок по основной работе, и доплата за совмещение, а если по совместительству - только зарплата по основной должности.

Должностные оклады и размер заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Учредителем.

Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

В случае централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителей учреждений устанавливается следующий порядок выплат стимулирующего характера:

а) конкретный процент централизации определяется Учредителем ежегодно при поступлении ассигнований республиканского бюджета на оплату труда работников учреждений в соответствии с бюджетной росписью;

б) при определении процента централизации учитываются размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителей учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения;

в) распределение централизованных бюджетных ассигнований на цели премирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально или по итогам работы за год;

г) централизованные бюджетные ассигнования на премирование руководителей учреждений распределяются Учредителем между подведомственными им учреждениями и используются до конца текущего финансового года;

д) неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений;

е) премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задачи функций, определенных положением (уставом) учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

ж) руководители учреждений обязаны ежеквартально представлять отчеты о выполнении целевых показателей деятельности учреждений;

з) в целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения создается Комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений (далее - Комиссия), состав и полномочия которой определяются Учредителем. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о премировании руководителя учреждения;

и) выплата премии руководителям учреждений за соответствующий период производится

на основании приказа Учредителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

10. Формирование фонда оплаты труда

Фонд заработной платы учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Ингушетия, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Годовой фонд оплаты труда работников, за исключением педагогического персонала, формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- а) окладный фонд - 12 должностных окладов;
- б) выплаты компенсационного характера - 70 % окладного фонда;
- в) выплаты стимулирующего характера - 46 % окладного фонда.

Руководители учреждений при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами.

Фонд оплаты труда педагогического персонала рассчитывается по следующей формуле

$$Фот = (Ф баз. 4 - Ф доп.), \text{ где}$$

Фот - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

Фбаз,- базовая часть (окладный фонд - 12 должностных окладов),

Фдоп,- 67%, в том числе компенсационные выплаты - 57%, стимулирующие выплаты 10 %.

Руководители учреждений при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами.

При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

- а) численность работников;
- б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

Выплаты по заработной плате педагогическим работникам осуществляются в целях достижения уровня среднемесячной заработной платы (целевого показателя, установленного планом мероприятий дорожной картой» по отраслям) и не могут образовывать среднемесячную заработную плату, превышающую уровень, установленный в «дорожных картах».

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда.

11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами учреждения и (или) коллективными договорами.

В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми учреждением.

12. Другие вопросы оплаты труда

Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из должностного оклада и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

13. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников образовательных учреждений на одну ставку не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Республики Ингушетия.

Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется Министерством образования и науки Республики Ингушетия.