

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №11 с углубленным изучением отдельных
предметов» города Новочебоксарска Чувашской Республики

П Р И К А З

15.10.2019

№ 108

О повышении оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11 с углубленным изучением отдельных предметов» города Новочебоксарска Чувашской Республики с 01 октября 2019 года

В соответствии с постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 10 октября 2019 года № 1545 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики»

приказываю:

1. Повысить с 01 октября 2019 года на 4,3 процента размеры окладов (должностных окладов) работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11 с углубленным изучением отдельных предметов» города Новочебоксарска Чувашской Республики, установленные Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11 с углубленным изучением отдельных предметов» города Новочебоксарска Чувашской Республики.

2. Прохоровой Надежде Юрьевне, заместителю директора:

2.1. Обеспечить повышение окладов (должностных окладов) в размере, указанном в пункте 1 настоящего приказа с 01 октября 2019 года.

При повышении окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения согласно приложению к приказу.

2.2. Внести изменения в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11 с углубленным изучением отдельных предметов» города Новочебоксарска Чувашской Республики в части, касающихся окладов работников.

2.3. Внести соответствующие изменения в штатное расписание Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11 с углубленным изучением отдельных предметов» города Новочебоксарска Чувашской Республики с 01 октября 2019 года.

3. МБУ «ЦФБО» произвести перерасчет заработной платы уволенным работникам за октябрь месяц 2019 года.

4. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего приказа, осуществлять в пределах выделенных средств на оплату труда на 2019 год.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.В. Смирнова

_____/Судакова Н.П./

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11 с углубленным изучением отдельных предметов» города Новочебоксарска Чувашской Республики

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников «Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11 с углубленным изучением отдельных предметов» города Новочебоксарска Чувашской Республики» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 года № 377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки» и от 23 октября 2014 года № 360 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 года № 377», постановлениями Главы администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 11 октября 2013 года № 486 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики» занятых в сфере образования» и от 03 декабря 2014 года № 534 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 11 октября 2013 года № 486» и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11 с углубленным изучением отдельных предметов» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее – образовательная организация), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

повышающие коэффициенты к окладам (ставкам);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя образовательной организации.

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

Заработная плата работников образовательной организации максимальными размерами не ограничивается.

3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников образовательной организации утверждаются его руководителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации.

4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказывае-

мых услуг, школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Фонд оплаты труда работников образовательной организации города Новочебоксарска формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению города Новочебоксарска из республиканского бюджета Чувашской Республики, бюджета города Новочебоксарска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников образовательной организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

6. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться образовательной организации на выплаты стимулирующего характера.

7. Фонд оплаты труда работников школы состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{oy}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{б}}$ – базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации;

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации;

$\text{В}_{\text{к}}$ – выплаты компенсационного характера.

8. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов к окладам (ставкам), повышающих коэффициентов к ним по профессиональным квалификационным группам;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики, а также нормативными правовыми актами города Новочебоксарска Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в городе Новочебоксарске;

з) мнения представительного органа работников образовательной организации.

9. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Чувашской Республики и норматив-

ными правовыми актами города Новочебоксарска Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

10. Образовательная организация в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

11. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

12. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с абзацем шестым пункта 1 настоящего Положения директором образовательной организации по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по повышающим коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

13. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с абзацем шестым пункта 1 настоящего Положения директором образовательной организации.

14. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям образовательной организации и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

15. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

16. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Основной персонал образовательной организации - работники образовательной организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности образовательной организации, а также их непосредственных руководителей.

Вспомогательный персонал образовательной организации - работники образовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности образовательной организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники образовательной организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники образовательной организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательной организации.

Трудовая функция бухгалтера, секретаря, заведующего хозяйством, предполагает постоянную работу в разъездах, работодатель устанавливает им разъездной характер работы и возмещать связанные со служебными поездками расходы.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

17. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25 февраля 2015 № 36204)

18. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

19. Требования к уровню образования при установлении размеров окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе «Требования к квалификации», предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

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

Работникам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

21. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров ставок, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

22. Окончание трех полных курсов образовательных организаций высшего образования, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

23. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее профессиональное музыкальное образование.

24. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, размеры окладов (ставок) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

25. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные

обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации назначаются руководителем образовательной организации на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

27. Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала дошкольного отделения образовательной организации, общеобразовательной организации, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 года, регистрационный № 11731) (**Приложение №1 к настоящему Положению**).

28. Размеры окладов (ставок) работников со средним (полным) общим образованием устанавливаются в **размере 4131,00 рублей**.

29. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

30. Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Вопросы почасовой оплаты труда работников образовательной организации регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

31. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный коэффициент;
- коэффициент за сложность.

32. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

33. Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 34-46 настоящего раздела Положения.

34. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам образовательной организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже.

35. Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет работникам образовательной организации:

- от 2 до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 20 лет – 0,25;
- свыше 20 лет – 0,30.

36. Размер коэффициента за выслугу лет работникам образовательной организации, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50.

Размер коэффициента за выслугу лет работникам образовательной организации, являющимся молодыми специалистами, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года - 0,75.

Повышающий коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

37. Применение повышающего коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

38. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 сентября 2016 года, однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее - единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данной образовательной организации в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5-7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения."

К молодым специалистам в целях реализации настоящего Положения относятся выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

39. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам образовательной организации с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

40. Размеры повышающего коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

41. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

42. Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не

учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

43. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений образовательной организации устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), проверку письменных работ, классное руководство, за предметные, цикловые и методические комиссии, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, ведение кружковой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях во время выпускных экзаменов, методическую работу и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, а также за работу в учреждениях, имеющих статус лицея, гимназии (устанавливается только учителям, преподавателям), учителям национального языка и литературы за работу в классах (группах) с русским языком обучения, учителям, преподавателям, воспитателям за работу в учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, участие в научных экспедициях, разработку методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования, спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей (Приложение №2 к настоящему Положению).

44. Решение об установлении персонального коэффициента и его размера принимается директором образовательной организации персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

45. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

46. Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

47. **Коэффициент за сложность** устанавливается с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников.

Размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам общеобразовательных учреждений – 0,35;

Коэффициент за сложность применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за сложность не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

Оплата труда педагогических работников образовательной организации за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательной организации, указанных в пункте 99 настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность.

48. **Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу)**

осуществляется следующим образом:

размер оклада (ставки) повышается за работу в образовательной организации, указанных в **приложении № 5 к** настоящему Положению;

с полученным размером оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность;

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

49. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

50. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда работников образовательной организации, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)

51. Размеры окладов (ставок) работников образовательной организации, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 года, регистрационный № 11858) (**Приложение №3 к настоящему Положению**).

52. Размер оклада (ставки) работников со средним общим образованием **составляет 4131,00 рублей**.

53. Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в приложении № 5 к настоящему Положению.

54. Работникам образовательной организации, занимающим должности служащих (за исключением работников учреждения, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливается повышающий коэффициент к размерам окладов (ставок) за стаж работы.

55. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается работникам образовательной организации, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации и иных организациях.

56. Коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

57. Применение повышающего коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

58. С учетом условий труда работникам образовательной организации, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

59. Работникам образовательной организации, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда работников образовательной организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

60. Размеры окладов (ставок) работников образовательной организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 года, регистрационный № 11861) **(Приложение № 4 к настоящему Положению).**

61. Оплата труда работников образовательной организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров минимальных окладов за работу в учреждениях, указанных в приложении № 5 к настоящему Положению.

62. Работникам образовательной организации, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

63. Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

64. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 65-70 настоящего раздела.

65. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим образовательной организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации и иных организациях.

66. Размеры повышающих коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 лет до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

67. Применение повышающего коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

68. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя образовательной организации рабочим образовательной организации, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и которые привлечены для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автобусов, имеющим 1 класс и занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

69. Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

70. Размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 2,0.

71. С учетом условий труда рабочим образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

72. Работникам образовательной организации осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих выплачиваются стимулирующие выплаты, премии,

предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации его заместителей, главного бухгалтера

73. Заработная плата руководителя образовательной организации, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательной организации.

Должностной оклад главного бухгалтера, заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

Установление размеров должностных окладов руководителя образовательной организации осуществляется распоряжением Администрации города Новочебоксарска, заместителей руководителя, главного бухгалтера - приказами руководителя образовательной организации.

74. Администрация города Новочебоксарска устанавливает руководителю образовательной организации, находящихся в их ведении, выплаты стимулирующего характера.

Руководителю образовательной организации выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Администрации города Новочебоксарска с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, с учетом абзаца пятого настоящего пункта настоящего Положения.

Руководителю образовательной организации, их заместителям и главному бухгалтеру к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников образовательной организации, установленные подпунктом «а» пункта 7.3 настоящего Положения, руководителю образовательной организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру не устанавливаются.

75. С учетом условий труда руководителю образовательной организации, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

76. Соотношение средней заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников образовательной организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников образовательной организации устанавливается Администрацией города Новочебоксарска в кратности от 1 до 7.

77. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора,

утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

78. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации;

79. Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда (**Приложение №5 к настоящему Положению**).

80. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

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

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

82. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

В образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

83. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам школы за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

84. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательной организации. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников образовательной организации утверждаются руководителем образовательной организации в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления или профсоюзной организацией образовательной организации (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников образовательной организации);

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», – надбавка 15 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами образовательной организации);

лицам, работающим в общеобразовательных учреждениях, в оклады которых не включены размеры надбавок за ученые степени, которые действовали до 1 сентября 2013 года, и имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук: доктора наук – до 30 процентов к окладу (ставке), кандидата наук – до 20 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами образовательной организации.

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

85. Порядок, размеры и условия премирования работников образовательной организации по итогам работы определяются локальными нормативными актами образовательной организации. Порядок, размеры и условия премирования руководителей образовательной организации по итогам работы утверждаются администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не

ограничен.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя образовательной организации в пределах субсидий, выделенных бюджетным учреждениям на оказание муниципальных услуг, и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников образовательной организации:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю образовательной организации принимается администрацией города Новочебоксарска, другим работникам - руководителем образовательной организации.

VIII. Гарантии по оплате труда

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам образовательной организации соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Из средств фонда оплаты труда работникам образовательной организации может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации.

Материальная помощь выплачивается работникам образовательной организации и руководителю образовательной организации в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом образовательной организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю образовательной организации оказывается на основании распоряжения администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №11»

**Размеры окладов (ставок)
педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала
муниципальных образовательных учреждений начального общего, основного
общего, среднего (полного) общего образования, дошкольного образования,
дополнительного образования детей**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Вожатый, младший воспитатель (со средним образованием, ПТУ)	4131,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: Младший воспитатель при наличии высшего профессионального образования	5093,00
	при наличии среднего профессионального образования	4599,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень: Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый при наличии высшего профессионального образования	5209,00
	при наличии среднего профессионального образования	4714,00
	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог; при наличии высшего профессионального образования	5209,00
	при наличии среднего профессионального образования	4714,00
	3 квалификационный уровень: Воспитатель; педагог-психолог при наличии высшего профессионального образования	5209,00
	при наличии среднего профессионального образования	4714,00
	при наличии начального профессионального образования	4383,00

	<p>4 квалификационный уровень: Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) при наличии высшего профессионального образования при наличии среднего профессионального образования</p>	<p>5717,00</p> <p>5263,00</p>
<p>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</p>	<p>1 квалификационный уровень: при наличии высшего профессионального образования</p>	5603,00
	<p>2 квалификационный уровень: при наличии высшего профессионального образования</p>	6153,00
	<p>3 квалификационный уровень: при наличии высшего профессионального образования</p>	6746,00

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №11»

Размеры персональных коэффициентов

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		до 0,02
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	до 0,05
	2 квалификационный уровень	до 0,10
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	до 0,12
	2 квалификационный уровень	до 0,15
	3 квалификационный уровень	до 0,18
	4 квалификационный уровень	до 0,20

Размеры персональных коэффициентов по наименованиям распределяются следующим образом:

- ведение кружковой работы:
 - с высшей категорией – 0,083 за 1 час;
 - с первой категорией – 0,077 за 1 час;
 - со второй категорией – 0,071 за 1 час;
 - без категории – 0,066 за 1 час;
- внеурочная деятельность - 0,057 за 1 час;
- проверку тетрадей (в средних и старших классах) по предметам:
 - русский язык и литература – 0,0015 за 1 час
 - математика – 0,0013 за 1 час
 - чувашский язык – 0,0014 за 1 час
 - иностраный язык – 0,0013 за 1 час
- проверку тетрадей (в младших классах) по предметам:
 - начальные классы – 0,0012 за 1 час
 - чувашский язык – 0,0014 за 1 час
 - иностраный язык – 0,0012 за 1 час
- классное руководство в средних, старших классах – 0,04
- участок – 0,03
- хоровые часы – 0,03
- классное руководство в младших классах – 0,03
- заведование учебными кабинетами – 0,02
- заведованиями учебными мастерскими, спортивным залом – 0,03
- внеклассной работы по физическому воспитанию – 0,03
- за работу с библиотечным фондом учебников – 0,03
- за работу с углубленным изучением отдельных предметов (устанавливается только учителям, преподавателям математики) – 0,05
- учителям национального языка и литературы за работу в классах (группах) с русским языком обучения – 0,05

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №11» (п. 51)

**Размеры окладов (ставок) работников школы,
занимающих должности служащих (за исключением работников,
указанных в разделе II настоящего Положения)**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень Секретарь Делопроизводитель	4131,00
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: Лаборант при наличии высшего профессионального образования	5093,00
	при наличии среднего профессионального образования	4599,00
	2 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством при наличии высшего профессионального образования	5093,00
	при наличии среднего профессионального образования	4599,00
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего профессионального образования	5093,00
	при наличии среднего профессионального образования	4599,00
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего профессионального образования	5093,00
	при наличии среднего профессионального образования	4599,00
	5 квалификационный уровень: при наличии высшего профессионального образования	5603,00
	при наличии среднего профессионального образования	5059,00
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: Бухгалтер, инженер-программист, инженер ОТ, специалист ОТ, специалист по кадрам, контрактный управляющий при наличии высшего профессионального образования и среднего профессионального образования	4599,00
	2 квалификационный уровень	5059,00
	3 квалификационный уровень	5550,00
	4 квалификационный уровень	6666,00
	5 квалификационный уровень	6813,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии Должность работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Библиотекарь	5550,00

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №11» (п. 60)

**Размеры окладов (ставок) работников школы,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	минимальный размер оклада, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень Дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	1 квалификационный разряд	3168,00
		2 квалификационный разряд	3485,00
		3 квалификационный разряд	3828,00
	2 квалификационный уровень		4039,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, повар	4 квалификационный разряд	4405,00
		5 квалификационный разряд	4680,00
		6 квалификационный разряд	4957,00
	7 квалификационный разряд	5231,00	
	3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	5550,00

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №11»

**Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах,
работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**

№ п/п	Перечень лиц, работающих в школе	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от минимального оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал:	
1.1.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), – устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
1.2.	обучение в классах – коррекции	повышение окладов (ставок) на 20% (при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации). повышение окладов (ставок) на 20% (логопед, учитель - логопед).
2.	Педагогический и другой персонал школы за работу с тяжелыми и вредными условиями труда:	
	учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
3.	Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов в образовательных учреждениях	повышение окладов на 10%
5.	Педагогический и другой персонал школы	
	за работу в выходной и нерабочий праздничный день;	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в ночное время;	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, письмо Минобразования России от 12.01.1993г.№10/32-Т.Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время(с 22 до 6 часов)составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада)
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации

6.	За работу у горячих плит, электрожарочных шкафов, за работу, связанную с разделкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, за работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением химических моющих веществ (повара)	доплата от оклада (ставки) в размере 10%
7.	За погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную (кладовщик)	доплата от оклада (ставки) в размере 10%
8.	За стирку белья вручную, использование моющих и дезинфицирующих средств (машинист по стирке белья)	доплата от оклада (ставки) в размере 10%
9.	За исполнение обязанностей шеф-повара	доплата от оклада (ставки) в размере 20%

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки труда (аттестации рабочих мест по условиям труда*)

Установленный класс условий труда	Гарантии и компенсации	Основание
2	-	Ст.219 ТК РФ
3.1	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам – доплата от оклада (ставки) в размере 4% тарифной ставки (оклада)	Ст.147 ТК РФ
3.2	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам – доплата от оклада (ставки) в размере 4% тарифной ставки (оклада) . Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 7 календарных дней .	Ст.147 ТК РФ Ст.117 ТК РФ
3.3 3.4	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам – доплата от оклада (ставки) в размере 4% тарифной ставки (оклада) . Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 7 календарных дней . Сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю .	Ст. 147 ТК РФ Ст. 117 ТК РФ Ст. 92 ТК РФ

*Согласно п.4 ст.27 ФЗ № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций используются результаты аттестации рабочих мест.

Общие положения

Срок действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда – пять лет со дня завершения данной аттестации (ст.27 ФЗ № 426). Исключения составляют (ч.1 ст.17 ФЗ № 426):

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложение выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников в порядке, установлено статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Дополнительный оплачиваемый отпуск

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается **трудовым договором на основании** отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также **письменного согласия работника**, оформленного путём заключения отдельного **соглашения к трудовому договору**, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (более 7 календарных дней) **может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией** в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Сокращённая продолжительность рабочего времени

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается **трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора** с учётом результатов **специальной оценки условий труда**.

На основании отраслевого(межотраслевого) соглашения и **коллективного договора**, а также **письменного согласия работника**, оформленного путём заключения отдельного **соглашения к трудовому договору**, продолжительность рабочего времени может быть увеличена , но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.