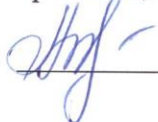


Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения (протокол от 30
апреля 2021 года №3, протокол
от 01.03.2023 года № 1)
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации

 Андреева Н.Н.

Приложение № 3 к коллективному
договору «МБОУ «Козловская СОШ №3»
от 30.04.2021



Утверждаю

Директор МБОУ «Козловская СОШ №3»

Л.В.Котля

Приказ № 155-У от 30.04.2021 г.

Изменения внесены приказами

от 19.10.2022 № 412 - У

от 08.11.2022 № 433-У

от 01.03.2023 № 96 - У

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Козловская средняя общеобразовательная школа №3»
г. Козловка Чувашской Республики , занятых в сфере образования

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Козловская СОШ №3», занятых в сфере образования (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» (с действующими изменениями и дополнениями), постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 16.02.2023 № 105, постановлением администрации Козловского района Чувашской Республики от 30.09.2013 г. № 587 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки» (с изменениями, внесенными постановлениями администрации Козловского района от 25.10.2013 года №647, от 31.01.2014 года №42, от 21.11.2016 года №423, от 31.03.2017 года №144, от 02 февраля 2018 года №46, от 16 июля 2018 года №364, от 19.11.2019 № 587, от 20 ноября 2020 года № 480, от 19.10.2022 № 546, от 02.11.2022 № 585), постановлением администрации Козловского района Чувашской Республики от 10.10.2022 г. № 534 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Козловского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры» (с действующими изменениями и дополнениями), и включает в себя:

- размеры окладов (должностных ставок), ставок заработной платы работников МБОУ «Козловская СОШ №3», занятых в сфере образования (далее – Учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- коэффициенты к окладам (ставкам);
- наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении;
- условия оплаты труда руководителей Учреждения,
- условия оплаты труда библиотечных работников.

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

Заработная плата работников Учреждения максимальными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение 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.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений 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:

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

В_к – выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов и иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации (*в ред. Приказа от 19.10.2022 № 412-У*);

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в Учреждении;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в Учреждении;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников Учреждения;

и) настоящего Положения.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

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

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

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем Учреждения.

Размеры 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 Учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а так же иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, утверждающих номенклатуру должностей работников.

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

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации,

совмещении 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.

1.13. Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

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

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

2.2. *(утратил силу в соответствии с Постановлением администрации Козловского района Чувашской Республики от 23.11.2022 № 612)*

2.3. Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731).

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Должности	Размеры оклада (ставок), рублей
1	2		3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Вожатый	6766
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень		8343
	2 квалификационный уровень		8343
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	8533
	2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог	8533
	3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	8533

	4 квалификационны й уровень	Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9365
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационны й уровень		9179
	2 квалификационны й уровень		10 079
	3 квалификационны й уровень		11 050

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5–10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Минимальные размеры окладов (ставок) советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

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

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

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

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5–2.7 настоящего раздела Положения.

2.5. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях образования, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

Рекомендуемые размеры коэффициента за выслугу лет работникам Учреждения, не являющимся молодыми специалистами:

- 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.

Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам Учреждения, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года – 0,50. Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам Учреждения, 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.

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

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

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.

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

Размеры коэффициента:

- 0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

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

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

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых по их письменному согласию. К таким видам работ относятся: проверка письменных работ, руководство методическими объединениями, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками.

За классное руководство выплачивается ежемесячное вознаграждение в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

Рекомендуемые размеры персональных коэффициентов:

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам
-----------------------------------------------------	-------------------------	--------------------------------------------------------

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		до 0,02
Профессиональная	1 квалификационный уровень	до 0,05

1	2	3
квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	2 квалификационный уровень	до 0,10
	1 квалификационный уровень	до 0,12
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень	до 0,15
	3 квалификационный уровень	до 0,18
	4 квалификационный уровень	до 0,20
	1 квалификационный уровень	до 0,20
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	2 квалификационный уровень	до 0,22
	3 квалификационный уровень	до 0,25
	1 квалификационный уровень	до 0,20

Решение об установлении персонального коэффициента, его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

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

Размеры персональных коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются в следующих размерах:

• с учётом установленной при тарификации учебной нагрузки:

за проверку письменных работ (тетрадей):

- учителям математики, русского языка и литературы, начальных классов – до 0,10.

—учителям иностранного языка, предмета «государственный язык Чувашской Республики - чувашский язык» и чувашской литературы – до 0,04.

• без учета установленной при тарификации учебной нагрузки:

- за руководство методическим объединением учителей-предметников – до 0,05,

- за заведование учебным кабинетом, спортивным залом, сенсорным кабинетом – до 0,03,

- за заведование кабинетами по предметам «Химия», «Биология», «Физика», «Информатика», учебными мастерскими – до 0,04.

2.8. (утратил силу в соответствии с Постановлением администрации Козловского района Чувашской Республики от 23.11.2022 № 612)

2.9. Оплата труда педагогических работников Учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

размер оклада (ставки) повышается за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения;

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

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.

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

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

III. Условия оплаты труда работников Учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников,

указанных в разделе II настоящего Положения)

3.1. Размеры окладов (ставок) работников Учреждения, 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 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008г., регистрационный № 11858):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	должности	Размер оклада (ставки), рублей
1	2		3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Секретарь	6766
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	Лаборант, техник	8343
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8343
	3 квалификационный уровень		8343
	4 квалификационный уровень		8343
	5 квалификационный уровень		9179
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	7533
	2 квалификационный уровень		8287
	3 квалификационный уровень		9091
	4 квалификационный уровень		10 918
	5 квалификационный уровень		11 160

Оплата труда работников учреждений, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров минимальных окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения.

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

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Рекомендуемые 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.

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

3.3. С учетом условий труда работникам Учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII

настоящего Положения.

3.4. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

**IV. Условия оплаты труда работников Учреждения,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов (ставок) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861):

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»	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд (сторож)	5191
		2 квалификационный разряд (уборщик служебных помещений)	5710
		3 квалификационный разряд	6270
	2 квалификационный уровень		6902
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд (рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений)	7217
		5 квалификационный разряд	7666
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	8120
		7 квалификационный разряд	8568
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд (водитель)	9091	

Оплата труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения.

4.2. Работникам Учреждения, 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.

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

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 4.3, 4.4 настоящего Положения.

4.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Размеры 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.

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

4.4. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим учреждения, 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).

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.5. С учетом условий труда рабочим Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

4.6. Рабочим Учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого Учреждения.

Установление размеров должностного оклада руководителя Учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказами управления образования и молодежной политики администрации Козловского района Чувашской Республики – главных распорядителей средств республиканского бюджета Чувашской Республики, в ведении которых находится Учреждение (далее – орган исполнительной власти), заместителей руководителей – приказами руководителя Учреждения.

5.2. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению соответствующего органа исполнительной власти с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения, с учетом абзаца пятого настоящего пункта настоящего Положения.

Руководителю Учреждения, его заместителям к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

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

5.4. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается органом исполнительной власти в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников в кратности от 1 до 7 может быть увеличен по решению исполнительной власти в отношении руководителя.

5.5. Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

VI. Условия оплаты труда библиотечных работников

6.1 Минимальные размеры окладов библиотечных работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222

Профессиональные квалификационные уровни	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенных к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		библиотекарь	9454

6.2. Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, отработанных в сфере культуры и составляют:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 25 процентов.

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, предусматривающие категорирование:

- главный -0,25,
- ведущий – 0,20,
- высшей категории – 0,15,
- первой категории – 0,10
- второй категории – 0,05.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.4 Исчисление месячной заработной платы библиотечных работников осуществляется следующим образом:

- 1) к должностному окладу (ставке) суммируются размеры выплат по коэффициенту за стаж работы, персональный коэффициент, исчисленные каждый отдельно от размера должностного оклада (ставки);
- 2) к полученной заработной плате суммируются: выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; совмещение профессий(должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время; расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором), работу в выходные и нерабочие праздничные дни (при наличии оснований для получения выплаты).

6.5. Библиотечным работникам Учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

VII. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

7.1. Работникам учреждения 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 учреждения 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), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором), 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;

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

7.2 Рекомендуемые размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

№ пп	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал образовательных учреждений:	
1.1.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего заключения медицинской организации), – устанавливается только педагогическим работникам	повышение окладов (ставок) на 20%
1.2.	за работу в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, – за часы занятий по русскому языку в I–XI классах и литературе в V–XI классах – устанавливается учителям	повышение окладов (ставок) на 15%
2.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в государственных образовательных учреждениях	повышение минимальных окладов на 10%
4.	Работники учреждений, занятые в сфере образования и науки:	
	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	доплата от минимального оклада в размере 20% части минимального оклада за каждый час работы в ночное время (в период с

		10 часов вечера до 6 часов утра)*
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации

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

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

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам Учреждения 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, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения.

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). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю Учреждения, его заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

8.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения. Критерии и показатели деятельности работников Учреждения утверждаются руководителем Учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и первичной профсоюзной организацией Учреждения,

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, в том числе почетным званием "Ветеран сферы воспитания и образования"; нагрудными знаками «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»; Знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации; почетным званием «Заслуженный учитель Чувашской Республики», «Заслуженный работник образования Чувашской Республики» – надбавка до 25 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами Учреждения);

лицам, работающим в Учреждении, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук:

- доктора наук – до 30% к окладу(ставке);

- кандидата наук – до 20% к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 7.2 настоящего Положения, 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.

8.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю Учреждения утверждается начальником управления образования и молодежной политики администрации Козловского района Чувашской Республики по согласованию с главой администрации Козловского района Чувашской Республики, другим работникам – руководителем Учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и первичной профсоюзной организацией.

8.5. Порядок, размеры и условия премирования работников Учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами Учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителя Учреждения по итогам работы утверждаются начальником управления образования и молодежной политики администрации Козловского района Чувашской Республики по согласованию с главой администрации Козловского района 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.

8.6. В целях профилактики коррупционных правонарушений назначение выплат стимулирующего характера, премиальных выплат работникам, имеющим родственные связи с руководителем Учреждения, рассматриваются коллегиально с участием представителя органа местного самоуправления.

VIII.1. Другие вопросы оплаты труда

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

Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения и руководителю Учреждения 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 Учреждения.

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

Материальная помощь руководителю Учреждения оказывается на основании приказа органа исполнительной власти.

8.1.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 июня 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее – единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель Учреждения 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 Учреждением.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном Учреждении 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.

8.1.3. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, выплачивается единовременная денежная выплата за каждый полный год работы в Учреждении (далее соответственно – педагогический работник, единовременная денежная выплата):

1) находящихся в сельском населенном пункте либо поселке городского типа в Чувашской Республике, в следующих размерах:

за первый год работы - 20 тыс. рублей;

за второй год работы - 40 тыс. рублей;

за третий год работы - 60 тыс. рублей;

1) находящихся в городе с населением до 50 тыс. человек в Чувашской Республике:

за первый год работы - 10 тыс. рублей;

за второй год работы - 20 тыс. рублей;

за третий год работы - 30 тыс. рублей;

Решение о предоставлении единовременной денежной выплаты принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления педагогического работника.

Педагогический работник вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременной денежной выплаты по истечении полного первого года работы в Учреждении ежегодно до истечения трехлетнего срока со дня приема на работу.

Единовременная денежная выплата предоставляется:

- педагогическому работнику, завершившему обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) основным программам профессионального обучения и впервые принятому на работу по трудовому договору на должность педагогического работника в соответствии с профессиональной квалификационной группой должностей педагогических работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 года, рег. №. 11731), в Учреждение, являющееся основным местом его работы;

- лицу, указанному в частях 3-4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», продолжающему педагогическую деятельность по основному месту работы в Учреждении, начиная с года получения квалификации.

Единовременная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» (зарегистрирован в министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 года, рег. №. 36204).

В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другую образовательную организацию, находящуюся в сельском населенном пункте, поселке городского типа либо городе с населением до 50 тыс. человек в Чувашской Республике, при ликвидации или реорганизации Учреждения выплаты такому педагогическому работнику производятся со дня принятия по первому месту работы ежегодно до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

Предоставление единовременной денежной выплаты приостанавливается во время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам либо в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

После выхода такого лица из соответствующего отпуска предоставление единовременной денежной выплаты возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

Предоставление единовременной денежной выплаты приостанавливается на время прохождения педагогическим работником военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. После возобновления таким лицом трудового договора предоставление единовременной денежной выплаты возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

В случае поступления педагогического работника не позднее трех месяцев после окончания прохождения военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы на работу в Учреждение, с которой трудовые отношения были прекращены в связи с призывом его на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, право на получение единовременной денежной выплаты у педагогического работника возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

IX. 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 Учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами