

<p>Учено мнение выборного органа первичной профсоюзной организации общеобразовательной организации (протокол от «22» апреля 2024г. № 29) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации</p> <p><u>Давы</u> /Даваева Б.В./ (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ:</p> <p>Директор МКОУ «Татальская СОШ»</p> <p><u>Энжеева Б.Д.</u> / (подпись) (Ф.И.О.)</p> <p>(приказ от 23 апреля 2024г. № 54)</p>
---	--

**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Татальская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Татальская СОШ», повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение определяет оплату труда (далее - ОТ) муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Татальская СОШ», установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования ОТ работников образовательного учреждения являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Основными задачами формирования ОТ работников образовательного учреждения являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательные учреждения молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.5. Формирование ОТ работников образовательных учреждений базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

<p>Учено мнение выборного органа первичной профсоюзной организации общеобразовательной организации (протокол от «22» апреля 2024г. № 29) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации</p> <p>_____ /Даваева Б.В./ (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ:</p> <p>Директор МКОУ «Татальская СОШ»</p> <p>_____ / Энкеева Б.Д. / (подпись) (Ф.И.О.)</p> <p>(приказ от 23 апреля 2024г. № 54)</p>
---	--

Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Татальская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Татальская СОШ», повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение определяет оплату труда (далее - ОТ) муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Татальская СОШ», установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования ОТ работников образовательного учреждения являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Основными задачами формирования ОТ работников образовательного учреждения являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательные учреждения молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.5. Формирование ОТ работников образовательных учреждений базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;

- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- учет мнения представительного органа работников при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера
- материальное стимулирование повышения качества работы, использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы, преимущественно за счет применения выплат стимулирующего характера, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы.

1.6. Положение распространяется на работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Татальская СОШ», организация образовательного процесса в которых осуществляется за **счет средств республиканского бюджета.**

1.7. Порядок и условия оплаты труда (система оплаты труда) работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Калмыкия.

1.8. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- отдельные вопросы оплаты труда.

1.9. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Районного отраслевого соглашения заключенного между Администрацией ЮРМО РК, Управлением образования, культуры и туризма АЮРМО РК и Юстинской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.11. 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.

1.12. При установлении систем оплаты труда работников учреждений работодатель обеспечивает:

1.12.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

1.12.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.13. Образовательное учреждение, руководствуясь настоящим Положением, определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем:

- для казенных учреждений в смете расходов на текущий финансовый год;
- для бюджетных учреждений в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда образовательного учреждения включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты за квалификационную категорию;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6052

2.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6317
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6734

2.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Ставка заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9121
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9415
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9710
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель*(1); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор *(2); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед ,советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10003

*(1) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

*(2) За исключением тьюторов занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования

2.2.4.1. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

Месячная заработная плата педагогических работников включает в себя месячный должностной оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характеров.

Месячный должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников учреждений (без компенсационных и стимулирующих выплат) определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной с коэффициентом повышения, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и рассчитывается по формуле:

$$O = \frac{S \times K(\text{повышения}) \times N(\text{факт})}{N(\text{норм})}$$

где

O - месячный должностной оклад;

S - ставка заработной платы, установленная по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K(повышения) – коэффициент повышения, определенный в соответствии с приложением №2 к Положению;

N(факт) - объем фактической учебной нагрузки;

N(норм) - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Месячный должностной оклад (ставка заработной платы) преподавателям учреждений профессионального образования определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячного оклада (ставки)

заработной платы, установленной с коэффициентом повышения на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа) и рассчитывается по формуле:

$$O = \frac{S \times K(\text{повышения})}{N(\text{сред}) \times N(\text{факт})} \cdot M$$

где

O - месячный должностной оклад;

S - ставка заработной платы, установленная по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K(повышения) – коэффициент повышения, определенный в соответствии с приложением №2 к Положению;

N(факт) - объем фактической годовой учебной нагрузки;

N(сред) - среднемесячная норма учебной нагрузки (72 часа);

M – количество учебных месяцев (10 месяцев).

В таком же порядке исчисляется основной месячный оклад:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении;

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Аттестация осуществляется аттестационной комиссией Организации.

По результатам аттестации, пройденной педагогическими работниками в установленном порядке, в течение срока их действия, при выполнении педагогической работы на разных должностях, включенных в раздел I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, по ходатайству профсоюзного комитета заработная плата устанавливается согласно результатам аттестации в следующих случаях::

Должность , по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог –организатор, педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности, учитель, преподаватель ОБЖ, тьютор
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, Старший воспитатель
Преподаватель-организатор ОБЖ	Учитель, преподаватель(при выполнении учебной преподавательской работы по физической культуре,
Руководитель физического воспитания	Учитель, инструктор по физической культуре,

	учитель, преподаватель, ведущий занятия по ОБЖ, педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель(при выполнении учебной преподавательской работы, совпадающей с профилем мастера производственного обучения), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской)работы пол учебному предмету «технология»	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской работы по учебным предметам(образовательным программам) в области искусств	Преподаватель образовательных организаций допобразования (детских школ искусств по видам искусств; музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель- дефектолог, Учитель-логопед	Учитель-логопед, Учитель - дефектолог, воспитатель, педагог дополнительного образования, тьютор
Тьютор	Учитель-логопед, Учитель - дефектолог
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования(детских школ искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств
Старший тренер-преподаватель, Тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования
Учитель, преподаватель(при выполнении учебной преподавательской работы по физической культуре, инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета профессионального образования, тьютор

В случае истечения у педагогического работника образовательной организации Юстинского РМО РК срока действия квалификационной категории по его заявлению ему сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории (со дня подачи заявления) в следующих случаях:

- возобновления педагогической деятельности со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, после длительного периода временной нетрудоспособности или длительного отпуска, предоставляемого до одного года,- не менее чем на 6 месяцев;

- возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

- в случае обучения в образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности – не более чем на один год;

- не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
 - педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось не более одного года.

Порядок проведения тарификации педагогических работников приведен в приложении №1 к настоящему Положению.

2.2.5. Профессиональные квалификационные группы по должностям медицинских работников

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в казенных и бюджетных учреждениях образовательных учреждений по Постановлению Правительства Республики Калмыкия от 10 мая 2016 года №157 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения Республики Калмыкия».

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Ставка заработной платы, руб.
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	6330
	Ст. медсестра	6974

2.2.6 Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства ведущего звена по Постановлению Правительства Республики Калмыкия от 10 мая 2016 года №158 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Калмыкия».

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Ставка заработной платы, руб.
	Библиотекарь	7759

2.2.7. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 1 февраля 2016 года №25 «О размерах окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия».

2.2.7.1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений сферы образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной	10348

	(учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*(1)	
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования*(2); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	10919
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	11532

*(1) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

*(2) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с учредителем, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.2.8. Должностные оклады служащих общетраслевых профессий рабочих в муниципальных учреждениях установлены Постановлением Главы АЮРМО РК от 31.03.2016 г № 140 «О размерах должностных окладов общетраслевых должностей руководителей структурных, специалистов и служащих общетраслевых профессий рабочих в муниципальных учреждениях ЮРМО РК».

2.2.8.1. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель	5621
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня,	5911

	по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
--	---	--

2.2.8.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом	6942
3 квалификационный уровень	Шеф-повар, заведующий столовой	7247

2.2.8.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Дворник, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, слесарь, электромонтер, садовник, повар, уборщик территорий,	4467

2.2.8.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, повар, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь, столяр, оператор котельной, электромонтер	5356
4 квалификационный уровень	Наименование профессии рабочих, выполняющие важные (особо важные и ответственные (особо ответственные работы) водитель автомобиля	6899

Индексирование или повышение оплаты труда работников, производится в размерах и в сроки, предусмотренные при изменении для работников муниципальных учреждений Юстинского района.

Оплата труда сторожей и операторов котельных производится в соответствии с должностным окладом, со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения, согласованного с главой Юстинского РМО.

Работодатель обязан вести учет времени фактически отработанного каждым сотрудником.

Суммированный учет рабочего времени не установлен.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном

размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 №579, устанавливается компенсационная выплата в размере 12 % тарифной ставки (оклада). Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда на рабочем месте. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов должностного оклада (части должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

(154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере оплаты труда за работу в ночное время").

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

2.3. Штатное расписание учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Тарификация педагогических работников учреждений проводится в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, применяемые к должностным окладам (ставкам заработной платы) для работников учреждений определены приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. Финансирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.5. Средства на оплату труда работников учреждений, финансируемых за счет средств республиканского бюджета, формируются в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

2.6. Размер фонда оплаты труда по каждому учреждению определяется учредителем на очередной финансовый год с учетом недопущения образования кредиторской задолженности.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой V настоящего Положения.

2.9. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения:

- не более 30 процентов для учреждений общего образования, среднего профессионального образования, дополнительного образования, дополнительного профессионального образования, научных, и иных;

- не более 40 процентов для специальных (коррекционных) образовательных организаций для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, дошкольных образовательных учреждений.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя казенного и бюджетного учреждения Юстинского РМО РК, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения (далее - руководитель учреждения) его заместителей, главного бухгалтера включает: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Порядком и действующим трудовым законодательством.

Выплата заработной платы руководителю учреждения его заместителям, главному бухгалтеру осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии Распоряжением Правительства Республики Калмыкия от 20 июля 2015 г. № 235 «Рекомендуемые показатели и порядок отнесения муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей».

3.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 20 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей учреждений. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров устанавливаются на 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей учреждений (пункт 7 постановления Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328).

3.5. Заработная плата руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым с учредителем, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с главой IV настоящего Положения.

3.7. В целях стимулирования руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с главой V настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливает учредитель.

3.7.1. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей и не должен превышать 40% должностного оклада руководителя.

Целевые показатели эффективности деятельности казенных, бюджетных образовательных учреждений, критерии оценки эффективности и результативности работы их руководителей, **Положение о выплатах за качество выполняемых работ по итогам работы руководителям учреждений**, в отношении которых учредителем утверждаются нормативным правовым актом учредителя по типам учреждений.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Постановлением Главы Администрации Юстинского районного муниципального образования Республики Калмыкия от 10 ноября 2008г. № 559 «Об

утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Администрации Юстинского районного муниципального образования Республики Калмыкия и органах местного самоуправления Юстинского района Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Администрации Юстинского районного муниципального образования Республики Калмыкия и органах местного самоуправления Юстинского района Республики Калмыкия»:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

4.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, установленного для различных видов работ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Перечень учреждений и должностей работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотрен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные доплаты и надбавки
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, выполняемую за пределами нормы рабочего времени	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

4.4.1 Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, отделениями, филиалами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и др., руководство методическими объединениями.

Размер выплат за выполнение работы, не входящей в перечень основных обязанностей:

Перечень работ	Размер выплат рублей в месяц.
1. Учителям, преподавателям или иным педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) а) в классах (группах) не менее установленной наполняемости, б) для классов, наполняемость которых меньше установленной, пропорционально численности обучающихся исходя из норматива на 1 учащегося 160 рублей (334 рублей - для специальных (коррекционных) образовательных учреждений)	4000 руб.
2. Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей, учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, по математике, по иностранному языку, черчению, технической механике	600 руб.*
3. Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками, учебными мастерскими, учебно –консультационными пунктами, вечерними, заочными отделениями, методическими объединениями	500 руб.

Примечания.

* - начисляется за установленную норму часов педагогической деятельности, в случае отклонения начисляется пропорционально учебной нагрузке.

Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

4.5. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;

Коэффициенты устанавливаются работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, занятых на работах в пустынной и безводной местности, в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 15 января 2007г. № 7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности».

В соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)» коэффициенты за работу в работу в пустынных и безводных местностях, установленные к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет.

Не включается в состав заработной платы, на который начисляется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях следующие выплаты:

- все виды выплат по среднему заработку;
- материальная помощь;
- единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда.

Коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях применяется к заработной плате работников учреждений, работающих по совместительству.

4.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам,

допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Операторам котельных и сторожам учреждений Управления образования, культуры и туризма АЮРМО РК начисление заработной платы установлено Постановлением АЮРМО РК от 09.02.2022 г № 24 «Об утверждении Положения об оплате труда сторожей и операторов учреждений УОК и Т АЮРМО РК».

Операторам котельных и сторожам учреждений устанавливаются следующие виды надбавок:

- компенсационная надбавка за работу в ночное время, в соответствии ст.149,154 ТК РФ.

- компенсационная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в пустынной и безводной местностях) -20%,30%.

- компенсационная надбавка за работу в нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ).

При работе в ночное время сторожам и операторам котельных производить доплату в размере 35%. Ночной считается работа с 22-00 часов вечера до 6-00 часов утра. При начислении заработной платы учитывается фактически отработанное сотрудником время. Оплата на основе оклада с учетом нормы рабочих часов конкретного месяца по производственному календарю:

Размер зарплаты за месяц = должностной оклад/норма рабочих часов за полный календарный месяц по производственному календарю X фактически отработанное количество часов по графику за календарный месяц.

Размер доплаты за работу в ночное время за месяц = часовая тарифная ставка (часовая часть оклада) X размер доплаты, установленный в организации (35%) X количество фактически отработанных работником часов в ночное время за месяц.

Повышенная оплата за работу в выходные дни работникам, у которых работа носит сменный характер, отработанные часы в выходные дни (по графику) оплачиваются в одинарном размере.

Оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со ст.152 ТК.

Продолжительность ежедневной работы операторов определяется графиком сменности с соблюдением установленной законодательством 40-часовой рабочей недели. В случае если заработная плата работника за месяц без учета оплаты сверхурочных часов и праздничных дней меньше установленного МРОТ, ему должен быть начислен МРОТ и поверх него должна быть произведена оплата сверхурочных часов работы и работы в выходные.

4.7. При совмещении профессий (должностей) расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производить доплату в размере до 50% локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников образовательного учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии Постановлением Главы Администрации Юстинского районного муниципального образования Республики Калмыкия от 10 ноября 2008 г. № 559 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Администрации Юстинского районного муниципального образования Республики Калмыкия и органах местного самоуправления Юстинского района Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Администрации Юстинского районного муниципального образования Республики Калмыкия и органах местного самоуправления Юстинского района Республики Калмыкия»:

а) выплаты за качество выполняемых работ;

б) выплаты за выслугу лет;

в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

г) денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных, автономных и казённых учреждений, установленные нормативными актами Республики Калмыкия.

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

5.2.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников рекомендуется:

выплаты за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения. Размер выплаты определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей и не должен превышать 30% должностного оклада (ставки заработной платы).

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседания, закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения профсоюзного органа работников.

Стимулирующие выплаты предусмотрены для того, чтобы педагог, который хочет заработать, повысить свой статус в сфере образования, получить высокий уровень категории мог это сделать не только по своей инициативе, но и получить за это денежное вознаграждение.

Руководители учреждений имеют право разрабатывать внутри своих учреждений положение о стимулировании труда.

Оценка деятельности труда каждого работника оценивается специальным оценочным листом, который формируется по каждому работнику за определенный период. В такой лист вносятся критерии эффективности работника, которые оцениваются определенным количеством баллов.

Для распределения между работниками стимулирующей части фонда оплаты труда, как правило, **применяется балльная система**. Основанием для начисления стимулирующих надбавок служат **оценочные листы**, где содержатся результаты работы педагога и объём вознаграждения.

Стимулирующие выплаты педагогам устанавливаются на основе следующих расчётов:

- **определяется сумма баллов**, полученных каждым педагогом по всем показателям;
- **определяется стоимость одного балла**, для чего фонд оплаты труда, выделенный на стимулирующую часть педагогов, делится на количество баллов, набранных всеми педагогами организации;
- **стоимость одного балла умножается на количество баллов**, набранных педагогом.

Выплаты могут устанавливаться на определенный срок: месяц, квартал, полугодие, учебный год.

В качестве критериев стимулирующих выплат педагогическим работникам общего и дошкольного образования приводятся следующие рекомендации:

- наличие в арсенале педагогического работника за каждый месяц дополнительных проектов, для расширения знания детей;
- работа и контакт с родителями;
- разработка методики улучшения учебного процесса;
- организация, проведение, подготовка различных внеклассных оздоровительных мероприятий;
- помощь детям из неблагополучных семей, улучшение их учебного процесса;
- положительная и растущая динамика по улучшению и совершенствованию знаний учащихся;
- участие в общих проектах учреждения;

Для учителей школ дополнительным стимулирующим требованием является участие в различных районных, республиканских смотрах, показ и демонстрация открытых уроков, приглашение гостей на урок.

У каждого педагога есть оценочный лист, где фиксируется выполнение педагогом требований критерия. Реализация мероприятий в рамках каждого критерия добавляет педагогу баллы.

В установленные сроки каждый работник передает в Комиссию собственноручно заполненную оценочную карту содержащую самооценку показателей результативности работы, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих деятельность работников в отчетный период.

В оценочной карте им заполняется графа "Самооценка".

- Комиссия имеет право добавлять или уменьшать баллы сотрудникам школы с обязательной мотивацией.

- Комиссия на заседании рассматривает оценочные карты работников и на основании всех материалов составляет итоговый протокол с указанием конечной суммы баллов по каждому работнику.

Размер стимулирующих выплат, полученных каждым работником зависит от:

- наличия средств стимулирующей части фонда оплаты труда;

- стоимости одного балла;

- количества набранных баллов работником по установленным показателям эффективности деятельности.

Руководитель Учреждения обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам.

Сумма полученных баллов каждым сотрудником является открытой информацией.

Данная информация является основанием для издания приказа руководителя о начислении премиальных выплат по итогам работы.

В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его деятельности он не согласен.

Комиссия обязана в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение заносится в протокол заседания Комиссии).

Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы

Система стимулирующих выплат работникам предусматривает: - постоянные стимулирующие выплаты - устанавливаются на год, восемь месяцев, полугодие, четыре месяца, квартал. Размер и срок (не более 1 года), на который устанавливаются постоянные выплаты, определяется приказом директора на основании протокола комиссии по рассмотрению вопроса о стимулирующих выплатах в пределах фонда оплаты труда .

Стимулирующие выплаты также устанавливаются работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

В качестве критериев стимулирующих выплат работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала приводятся следующие рекомендации:

- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации,

- эффективное сотрудничество с различными организациями, учреждениями, общественностью,

- качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима,

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ,

- высокое качество организации и контроля за документооборотом в школе,

- высокий уровень организации медосмотров работников школы,

- интенсивность работы и высокие результаты,

- высокое качество выполнения отдельных заданий, не входящих в круг основных обязанностей,
- содержание участка (объекта) в образцовом состоянии,
- качественная подготовка школьного здания к новому учебному году,
- качественное выполнение работ по охране здания школы,
- интенсивность работы и высокие результаты - содержание участка (объекта) в образцовом состоянии,
- высокое качество выполнения отдельных заданий, не входящих в круг основных обязанностей.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников казенных, бюджетных образовательных учреждений **Положение** о выплатах за качество выполняемых работ по итогам работы **работникам учреждений**, утверждаются учредителем, по типам учреждений

5.2.2. Выплаты к должностному окладу за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР или Республики Калмыкия, ведомственных наград федерального отраслевого органа исполнительной власти работникам учреждений, руководителям и их заместителям, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, СССР или Республики Калмыкия, присуждены ведомственные награды (почетное звание, нагрудный знак, знак отличия) федерального отраслевого органа исполнительной власти по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

- за почетное звание и (государственную награду) Российской Федерации или СССР, название которого начинается со слова «Народный» или «Заслуженный» -20%;
- за почетное звание и (государственную награду) Республики Калмыкия, название которого начинается со слова «Заслуженный» -15%;
- за ведомственные награды (почетное звание, медаль, нагрудный знак, знак отличия) федерального отраслевого органа исполнительной власти -15 %.
- за почетное звание, государственную награду республиканского значения -10%.

При наличии у работника двух почетных званий, выплата устанавливается по одному из оснований по выбору.

Работникам, имеющим почетные звания, надбавка устанавливается только по основной работе.

5.2.3. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений среднего профессионального образования всех видов, педагогам дополнительного образования по национальной культуре дошкольных образовательных учреждений с русским языком обучения в размере 15%

5.2.4. Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

- за второй класс — 10 процентов к окладу;
- за первый класс — 25 процентов к окладу.

5.3. Выплаты за выслугу лет.

Размеры и порядок выплат за стаж работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждений устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет в образовательных организациях (учреждениях) и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 5% от должностного оклада (ставки);
- от 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада (ставки);
- от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада (ставки);
- свыше 15 лет – 30% от должностного оклада (ставки).

Выслуга лет определяется с учетом п. 8.10. Приложения №1 к настоящему Положению.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется по представлению руководителя учреждения в пределах финансирования из бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения, направляемых учреждением на оплату труда работников.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.6. Денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных, автономных и казённых учреждений, установленные нормативными актами Республики Калмыкия;

Порядок предоставления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений Республики Калмыкия в сферах образования осуществляется на основании Постановления Администрации Юстинского РМО РК от 26 августа 2022 года № 236 «О выплате денежных средств отдельным категориям работников учреждений Юстинского районного муниципального образования Республики Калмыкия».

Денежные выплаты установлены за счет средств республиканского бюджета с учетом месячной нормативной нагрузки в следующих размерах :

- педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования -2000 руб;
- педагогическим работникам образовательных учреждений дошкольного образования - 7000 руб.

5.9. Оценки показателей эффективности работы за отчетный период осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении (далее – комиссия). Размер выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании предложений, представленных комиссией Учреждения.

Руководители структурных подразделений обязаны ежемесячно представлять отчет о выполнении показателей эффективности работы в Комиссию.

VI. Отдельные вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

6.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

6.3. Должностные оклады, а также надбавки за квалификационную категорию работникам образовательных учреждений, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, культуры, социального обслуживания устанавливаются согласно положениям об оплате труда работников этих видов экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным настоящим постановлением.

6.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждений, установлена 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».

Порядок
проведения тарификации педагогических работников

1. Для проведения работы по установлению размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждении приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия. Председатель тарификационной комиссии выбирается членами комиссии.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно на начало учебного года, а также в случае индексации заработной платы или изменения штатного расписания и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников учреждений образования проводится по форме, утверждённой министерством образования и науки Республики Калмыкия.

Тарификационный список педагогического персонала заполняется по каждой должности по квалификационным уровням.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

Также отдельно проводится тарификация руководителя, его заместителей, выполняющих педагогическую работу, в случае отсутствия профильных педагогов или отказа работающих педагогов выполнять дополнительный объем учебной (педагогической) нагрузки.

6. Вакантные должности отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантной должности рассчитывается, исходя из должностного оклада, определенного на основе профессиональных квалификационных групп и повышающего коэффициента за квалификационную категорию, с учетом выплат компенсационного характера.

7. В тарификационном списке отражаются выплаты постоянного характера: компенсационные и стимулирующие.

8. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

8.1. Месячная заработная плата педагогических работников включает в себя месячный должностной оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характеров.

8.2. Месячный оклад педагогических работников учреждений (без компенсационных и стимулирующих выплат) определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной с коэффициентом повышений, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется основной месячный оклад:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении;

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.3. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

8.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом основную месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

8.5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

8.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8.7. Преподавателям учреждений профессионального образования до начала учебного года размер месячного оклада (ставки) определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы, установленной с учетом квалификации, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

8.7.1. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

8.7.2. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной ставки заработной платы.

8.7.3. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2-х месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

8.7.4. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели (в учреждениях профессионального образования – преподаватели спецдисциплин) освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

8.7.5. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого базового оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.7.6. В учреждениях среднего профессионального образования изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года.

8.7.7. В учреждениях среднего профессионального образования с индивидуальными формами обучения (училищах культуры и искусства) тарификация преподавателей производится дважды в учебном году на начало I и на начало II полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

8.7.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится в соответствии с должностными окладами, предусмотренными в разделе 2 настоящего Положения.

8.7.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением, исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с неполным рабочим временем с оплатой труда пропорционально отработанному времени в размере 0,25; 0,5; 0,75 базового оклада.

8.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы

педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

8.10. Основным документом для определения размера выплат за стаж непрерывной работы, за выслугу лет является трудовая книжка.

8.10.1. Для определения стажа педагогической работы учитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

- время работы в других учреждениях и организациях, **службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации**, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых учитывается при определении стажа педагогической работы

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств), старшие методисты, методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебной частью, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культ организаторы

Примечание.

При определении стажа педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

8.10.2. Педагогическим работникам при стаже педагогической работы засчитывается время работы без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета 1 день военной службы за 1 день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – 1 день военной службы за 2 дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

8.10.3. Педагогическим работникам при определении стажа педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных выше;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

8.10.4. При определении стажа педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами настоящего раздела, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения, педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

-педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

8.10.5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка при определении профессионального педагогического уровня (стажа педагогической работы) включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

8.10.6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

8.10.7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя при определении профессионального педагогического уровня засчитывается при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

8.10.8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8.10.9. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Положением, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в ранее установленном порядке.

8.10.10. Для работников библиотек засчитывается стаж работы в должности библиотекаря.

8.10.11. Для работников общетраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общетраслевых профессий рабочих при определении выслуги лет засчитывается общий стаж работы в образовательных организациях (учреждениях) и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

При определении стажа работы в должности руководителя засчитывается все время работы на руководящих должностях.

Приложение № 2
Положению об оплате труда
работников МКОУ
«Татальская СОШ»

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учителей, преподавателей и других педагогических работников устанавливаются с учетом повышающих коэффициентов:

- за высшую квалификационную категорию в размере 1,3;
- за первую квалификационную категорию в размере 1,2.

Приложение № 3 к
Положению об оплате труда
работников МКОУ
«Татальская СОШ»

Перечень
учреждений и должностей работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

Наименование работ	Размер выплат, % к ставке (окладу)
За работу в специальных (коррекционных) учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	
Педагогическим работникам	20
иным работникам	15
За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	
Педагогическим работникам	20
иным работникам	15
За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья учителям и другим педагогическим работникам	20
За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, учителям и другим педагогическим работникам, непосредственно занятым с такими детьми	20
Специалистам психолого–медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
Педагогам образовательных учреждений при исправительно-трудовых учреждениях МВД	20
Тренерам-преподавателям, работающим в специализированных отделениях, а также отделениях по олимпийским видам спорта	15

