

Приложение № 1
Коллективного договора

Принято
на собрании Трудового коллектива
Протокол № 2
«06» февраля 2023 года

Директор Майкопского СУВУ

«07» февраля 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников учреждения в федеральном государственном
бюджетном профессиональном образовательном учреждении
«Майкопское специальное учебно-воспитательное учреждение
закрытого типа»

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации (далее - учреждений), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и профессиональным квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Майкопское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа» (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), - Законом «Об образовании» от 29.12.2012г №273-ФЗ (с изменениями и дополнениями). Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583 (с изменениями и дополнениями от 10 ноября 2017 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 (с изменениями и дополнениями от 17 сентября 2010 г.) "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" и приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 (с изменениями и дополнениями от 20 февраля 2014 г.) "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях",

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. N 526 (с изменениями и дополнениями от 3 марта 2017г.) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

-иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, Уставом Майкопского СУВУ, Коллективным договором между работниками и Учреждением утверждается Положение об оплате труда работников, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников Учреждения.

1.1. Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Майкопское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа» (далее - Учреждение).

1.2 Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, 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 Заработная плата работников Учреждения, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше прожиточного минимума, установленного в Российской Федерации.

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

1.5 Введение в Учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.6 Система оплаты труда в Учреждении устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. В Положении используются следующие понятия и определения: Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России Компенсационные выплаты это - выплаты работникам сверх оплаты по труду для компенсации затрат, связанных с выполнением ими своих трудовых обязанностей. К гарантированным **компенсационным выплатам** относятся:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по аттестация рабочих мест).

– 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).

Стимулирующие выплаты подразделяются на гарантированную часть зарплаты и переменную часть зарплаты. К гарантированной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию (уровень квалификации);

- надбавка за увеличение объема выполняемых работ;

- надбавка за выслугу лет;

- прочие повышающие коэффициенты.

К переменной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты, зависящие от эффективной работы учреждения (по результатам работы), подразделения, конкретного сотрудника;

- выплаты по критериям эффективной деятельности педагогического персонала;

премии:

- за высокую результативность;

- за исполнение важных и ответственных заданий;

- за образцовое исполнение государственного задания.

2 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Основные условия оплаты труда

2.1.1 Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

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

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.1.2 При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты.

2.1.3 Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.1.4 Руководитель Учреждения несет ответственность за:

- 1) ежегодное утверждение тарификационных списков на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;
- 2) своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

2.1.5 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, определяется директором Учреждения в соответствии с законодательством, регламентирующим деятельность образовательного учреждения среднего профессионального образования, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.6 Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (действует в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ).

2.1.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и осуществляется с учетом мнения представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.1.8 Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам,
- повышающие коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера, в соответствии с перечнем видов компенсационного характера, установленных в разделе 3.1. настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера, установленных в разделе 3.2 настоящего Положения (эффективный контракт);

2.1.9 Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат.

2.1.10 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с изменениями Приказ Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 № 1601н) и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.1.11 Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.12 Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию

- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- персональный повышающий коэффициент.

2.1.13 Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.1.14 Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.1.15 Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в настоящем Положении, других локальных актах Учреждения. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

2.1.16 Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

2.1.18 Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются настоящим Положением и приказами директора Учреждения, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников.

2.1.19. Настоящее Положение применяется для следующих категорий работников Учреждения:

- руководителей структурных подразделений;
- педагогических работников;
- учебно - вспомогательного персонала;
- медицинских работников;
- служащих;
- рабочих.

2.2 Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее -

руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. N 216н (с изменениями на 23 декабря 2011 года) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования". Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются штатным расписанием Учреждения в диапазоне минимальных размеров должностных окладов по соответствующей профессионально-квалификационной группе, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Для руководителей структурных подразделений Учреждения предусматривается применение персональных должностных окладов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента (персонального оклада) и его размера конкретному работнику принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3 Порядок определения оплаты труда педагогических работников Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. N 216н (с изменениями на 23 декабря 2011 года) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования". Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются штатным расписанием Учреждения в диапазоне минимальных размеров должностных окладов по соответствующей профессионально-квалификационной группе, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:
 - работникам, имеющим высшую квалификационную категорию -25%;
 - работникам, имеющим I квалификационную категорию - 15%;

- работникам, имеющим II квалификационную категорию - 10%.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний. Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; 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)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования; старший воспитатель; мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования;
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); воспитатель;
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной(преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	музыкальный руководитель;
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);	педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);

Для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам

должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601(редакция от 29 июля 2016), « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»

2.4 Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала
Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. N 216н (с изменениями на 23 декабря 2011 года)"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования". Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются штатным расписанием Учреждения в диапазоне минимальных размеров должностных окладов по соответствующей профессионально-квалификационной группе, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Работникам Учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты (персональные должностные оклады) к минимальным размерам должностных окладов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.5.Порядок определения оплаты труда медицинских работников
Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических

работников" (с изменениями и дополнениями). Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников образовательных учреждений устанавливаются штатным расписанием Учреждения в диапазоне минимальных размеров должностных окладов по соответствующей профессионально-квалификационной группе, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Медицинским работникам могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты (должностные оклады) к минимальным размерам должностных окладов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.6 Порядок определения оплаты труда служащих Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 247н (с изменениями на 11 декабря 2008 года) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих". Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения устанавливаются штатным расписанием Учреждения в диапазоне минимальных (размеров должностных окладов по соответствующей профессионально-квалификационной группе, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты (должностные оклады) к минимальным размерам должностных окладов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.7. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательного учреждения устанавливаются штатным расписанием Учреждения в диапазоне минимальных размеров должностных окладов по соответствующей профессионально-квалификационной группе в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов:

- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

• персональный повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ и его размере принимает руководитель Училища в отношении конкретного работника

2.8. С учетом условий и результатов труда для всех вышеперечисленных категорий работников устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3.1 и 3.2 настоящего Положения.

3.1. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.1.1 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (в редакции от 8 июня 2014) и Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 (с изменениями и дополнениями от 20.02.2014г.), трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.1.3 Сотрудникам учреждения устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу
- работу в выходные и праздничные дни;
- работу в ночное время;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;
- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- работу с вредными, опасными и другими особыми условиями труда;
- ежемесячная надбавка в размере 20% от должностного оклада за работу в специальных учебно-воспитательных училищах для детей и подростков с девиантным поведением, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.1.4 Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

3.1.5. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. За сверхурочную работу сотрудникам устанавливается повышенная оплата в размере:

- за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторной часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки.

По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 Трудового кодекса РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.1.6. Работа в выходные и праздничные дни сотрудникам с повременной оплатой труда оплачивается сверх оклада в размере не менее:

- в размере 200 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия сотрудника, на условиях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

3.1.7. В настоящем положении под работой в ночное время понимается работа с 10 часов вечера до 6 часов утра. За работу в ночное время сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 35% части оклада за каждый полный час работы в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Расчет повышения оплаты труда сотрудника учреждения за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада сотрудника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой сотруднику.

3.1.8. Работникам могут устанавливаться доплаты по соглашению сторон, в том числе:

- за исполнение обязанностей при временном отсутствии работника (отпуск, период временной нетрудоспособности и т.д.);
- за совмещение профессий (исполнение обязанностей) вакантных профессий (должностей), предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнение обязанностей).
- за расширение зон обслуживания и увеличения объема работ. При выполнении им в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии(должности)

3.1.9. Доплата к окладу сотрудников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ" (Редакция от 30 июля 2018) «О специальной оценке условий труда» и трудовым кодексом. Указанные выплаты работникам производятся при условии, что работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и по аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.1.10. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением, другими локальными актами Учреждения.

3.1.11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.1.12 Выплаты компенсационного характера включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством. Наименования, условия и размеры компенсационных выплат, предусмотренных работникам Учреждения, указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.2.13. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени

ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- выплаты, зависящие от эффективности работы
- премии.

Гарантированные стимулирующие выплаты.

3.2.1 Настоящим Положением устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам работников:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за управление персоналом.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении других стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на календарный год на основании приказа руководителя учреждения, который издается в течение первых пяти рабочих дней календарного года. В приказе в отношении каждого сотрудника указываются:

- основания (критерии) для установления повышающего коэффициента;
- величина повышающего коэффициента.

Приказ руководителя учреждения об установлении повышающих коэффициентов издается на основании представлений (служебных записок):

- от непосредственных руководителей структурных подразделений. Такие служебные записки подготавливаются на основании должностных инструкций сотрудников;

- от руководителя отдела кадров. Такие служебные записки подготавливаются на основании записей в трудовых книжках, трудовых договоров сотрудников и документов, подтверждающих наличие ученой степени, дополнительной подготовки. При возникновении в течение календарного года обстоятельств, влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) коэффициента, руководитель учреждения издает дополнительный приказ, в котором указываются:

- основания (критерии) для установления (увеличения) сотруднику повышающего коэффициента и его величина;
- основания для снятия (уменьшения) повышающего коэффициента.

3.2.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работников в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 25%;
- при наличии первой квалификационной категории – 15%
- при наличии второй квалификационной категории – 5%

3.2.3. Повышающий коэффициент за управление персоналом дифференцирует оплату труда руководителей структурных подразделений в зависимости от количества персонала структурного подразделения. Повышающий коэффициент устанавливается руководителю структурного подразделения в размере:

- 10% – при наличии в подразделении от двух до семи должностей включительно;
- 20% – при наличии в подразделении восьми должностей и более.

3.2.4. Настоящим Положением устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

- за качество выполнения работ;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения на основании представлений (служебных записок):

- от непосредственных руководителей сотрудников. Такие служебные записки подготавливаются на основании должностных инструкций сотрудников;
- от руководителя отдела кадров. Такие служебные записки подготавливаются на основании записей в трудовых книжках, трудовых договоров сотрудников и документов, подтверждающих наличие дополнительной подготовки.

3.2.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- 5% – при выслуге лет от 0 до 5 лет;
- 10% – при выслуге лет от 5 до 10 лет;
- 15% – при выслуге лет от 10 до 15 лет,
- 20% – при выслуге лет от 15 до 20 лет,
- 25% – при выслуге свыше 20 лет.

3.2.6. Право на стимулирующие выплаты за стаж работы, образование, квалификационную категорию возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа работы по специальности или дня предоставления подтверждающего документа;
- при получении образования – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к эффективному результату труда, а также премии за выполненную работу. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера для педагогического персонала являются критерии эффективного контракта:

- успешное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий разного уровня.

По итогам участия в мероприятиях победителям и призерам выплачиваются премии.

Все виды материального стимулирования выплачиваются на основании приказа директора Учреждения при наличии денежных средств, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением, другими локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

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

3.2.9 Стимулирующие выплаты, в зависимости от периодичности установленных выплат, делятся на:

периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течение определённого промежутка времени, устанавливаются на определённый промежуток - месяц, квартал, учебный год, финансовый год;

разовые - при условии выполнения разового дополнительного объёма работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;

по итогам работы - за квартал, учебный год, финансовый год.

3.2.10. Выплаты стимулирующего характера производятся при условии, что работники Учреждения:

- качественно исполняют должностные обязанности;

- строго соблюдают Устав образовательного учреждения, правила внутреннего распорядка;

- успешно и своевременно выполняют плановые мероприятия;

- систематически повышают квалификацию;

- неукоснительно соблюдают нормы трудовой дисциплины и профессиональной этики;

- четко и своевременно исполняют приказы и распоряжения вышестоящих органов, руководителя образовательного учреждения, решения педагогического совета образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений.

3.2.11. Работникам Учреждения выплачиваются премии в соответствии с перечнем критерий. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный

размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

3.2.12 При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение стимулирующих выплат по итогам работы.

3.2.13. Основанием для выплаты премии является Приложение №2 (к настоящему положению об оплате труда), приказ за подписью руководителя Учреждения с указанием конкретного ее размера (в рублях) каждому работнику.

3.2.14. Выплаты стимулирующего характера включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

3.2.15 Ежемесячные выплаты стимулирующего характера отменяются или изменяются при условии невыполнения порученного задания, некачественно выполненной работы (по критериям эффективного контракта).

3.2.16. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1 Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2 Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3 Оклад (должностной оклад) руководителя устанавливается исходя из средней заработной платы основного персонала образовательного учреждения, коэффициента по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательного учреждения определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала соответствующего образовательного учреждения за предыдущий финансовый год.

4.4 К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение - преподаватели, мастера и производственного обучения, преподаватели спец.дисциплин,

воспитатели, преподаватели дополнительного образования, методист, педагоги психологи и социальные педагоги, музыкальный руководитель.

4.5 При расчете средней заработной платы основного персонала учитываются все выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

4.6 Оклад (должностной оклад) заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 20 процентов ниже оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 4.3. настоящего Положения. Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием Учреждения. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

4.7. Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется на основании дополнительного соглашения к трудовому договору заключенного с Министерством просвещения Российской Федерации

Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями эффективности и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения, по решению Учредителя (Министерства просвещения Российской Федерации).

4.8. Для заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 3.2. настоящего Положения. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательного учреждения.

4.9. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с разделом 3.1 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством

ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.9. Оплата труда педагогических работников

4.9.1 Оплата труда штатных преподавателей Учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.9.2. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.9.3 Размер оплаты труда преподавателей Учреждения определяется с учетом следующих условий:

- ставки заработной платы, установленной в Учреждении для преподавателей;
- показателей квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории,);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (редакция от 29 июля 2016) «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»
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- настоящего Положения и других локальных нормативных актов Учреждения.

4.9.4 Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками уроков продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.9.5 Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения для всех педагогических работников. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.9.6 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.9.7 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установленная преподавателям учреждений среднего профессионального образования, составляет 720 часов в год.

4.9.8 Другая часть педагогической работы преподавателей, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, регулируется графиками и планами работы, в т. ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

4.9.9 Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю Училища с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

4.9.10 Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

4.9.11 Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

4.9.12 Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений профессионального образования, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом 720 часов.

4.9.13 Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

4.9.14 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.

4.9.15 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом их квалификации (стажа педагогической работы, квалификационной категории) и критерий эффективности.

4.9.16 При повышении ставки заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации.

4.9.17 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.

4.9.18 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 годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

4.9.19 Если замещение продолжается непрерывно свыше двух 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.

4.9.20. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели 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 соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (редакция от 29 июля 2016) «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». 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.

4.9.21. 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.

4.9.22 Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного

года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 4.9.29. настоящего Положения.

4.9.23 Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

- за часы внеаудиторной нагрузки, не включенные в тарификацию преподавателя;

- при оплате педагогической работы привлекаемых для педагогической работы в Учреждении за часы педагогической работы на условиях внешнего совместительства;

- при оплате преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

4.9.24 Размер оплаты одного часа педагогической работы преподавателей-совместителей определяется срочными трудовыми договорами (сроком до одного года) или договором об оказании услуг.

4.9.25 Оплата труда в случае замещения отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух 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 изменений в тарификацию, без учёта эффективного контракта.

4.9.26 Размеры ставок почасовой оплаты труда штатных преподавателей устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на 72 часа.

4.9.27 Методистам, педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности Учреждения выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

4.9.28. Должностные оклады руководителям физвоспитания и преподавателям-организаторам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.9.29. Преподавательская работа руководящих и других работников без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным выполняемой преподавательской работой.

4.9.30 Должностные оклады воспитателям и старшим воспитателям выплачиваются с учетом работы в объеме 125,8 часа в месяц. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.9.3. Должностные оклады педагогам дополнительного образования выплачиваются с учетом работы в объеме 73,6 часа в месяц. Выполнение

педагогической работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.10 Должностные оклады работникам службы безопасности выплачиваются с учетом работы в объеме 164,2 часа в месяц. Выполнение работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.11 Должностные оклады рабочим, служащим и обслуживающему персоналу выплачиваются с учетом работы в объеме 164,2 часа в месяц. Выполнение работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.12 Должностные оклады медицинским работникам выплачиваются с учетом работы в объеме 124,4 часа в месяц. Выполнение работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.13 Премии

4.13.1. Сотрудникам учреждения выплачиваются единовременные (разовые) премии:

- в связи с профессиональными праздниками;
- по итогам работы за год, квартал, педагогам с учетом критерий эффективности;
- за выполнение отдельных особо сложных и важных поручений.

4.13.2. Премии в связи с профессиональными праздниками устанавливаются в фиксированном размере 5000 руб.

4.13.3. Премии выплачиваются при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.13.4. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом руководителя учреждения. Приказ издается на основании представлений (служебных записок) от непосредственных руководителей сотрудников.

4.14. Порядок и условия выплаты материальной помощи

4.14. Из фонда оплаты труда сотрудникам может быть оказана материальная помощь. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая сотрудникам учреждения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

4.14.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу сотрудника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- в связи с потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях. Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

4.14.3. Материальная помощь выплачивается при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению сотрудника.

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

4.14.5. Предоставление материальной помощи производится при представлении сотрудником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

4.14.6 Материальная помощь может так же предоставляться:

- при рождении ребенка работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о рождении;
- в связи с юбилейными датами выплаты к юбилейным датам работников 25лет-3тыс.руб, 30лет,35лет,40лет,45лет,50лет,65 и более - 5тыс.руб,
- женщинам и мужчинам при выходе на пенсию- 10 тыс. рублей
- в связи со свадьбой работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о браке;

4.15. Изменение размеров оплаты труда

4.15.1 Изменение размеров минимальных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов по должности к базовым окладам производится на основании приказа руководителя с отражением в установленном законодательстве порядке указанных изменений в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.15.2 Изменение установленных размеров повышающих коэффициентов осуществляется в следующем порядке и сроках:

- при присвоении квалификационной категории
- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.16. Особенности формирования штатного расписания

4.16.1 Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора.

4.16.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников Учреждения.

4.16.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки,

установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

4.16.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5. Начисление и выплата заработной платы

5.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

5.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают начальники структурных подразделений.

5.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

5.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

5.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в национальной валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на зарплатные карты банка, обслуживающего Учреждение по соответствующему договору.

5.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 20-го числа месяца (за первую половину месяца) и не позднее 5-го числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц).

5.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.11. Выплаты заработной платы производится в соответствии с графиком перечисления субсидий учреждению на выполнение государственного задания Министерством просвещения Российской Федерации. Возникающие задержки перечисления субсидий не относятся к компетенции учреждения.

5.12. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.13. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада. Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

5.14. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

5.15. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

5.16. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

5.17. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.18. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

5.19. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

6. Ответственность работодателя.

6.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

7.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Приложение № 1
К положению об оплате труда работников
учреждение федерального государственного
бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Майкопское специальное
учебно-воспитательное
учреждение закрытого типа»

Наименования, условия и размеры **компенсационных выплат**, предусмотренных работникам учреждения в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 (с изменениями и дополнениями от 20 февраля 2014 г.) "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях".

1.Сотрудникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты:

1.1. За сверхурочную работу сотрудникам устанавливается повышенная оплата в размере:

– за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторной часовой ставки;

– за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки. По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.2.За работу в выходные и праздничные дни:

– в размере 200 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

1.3.За работу в ночное время:

работа с 10 часов вечера до 6 часов утра. За работу в ночное время сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 35% части оклада за каждый полный час работы в ночное время.

1.4.За выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника (отпуск, период временной нетрудоспособности и т.д.); совмещение профессий (должностей);

1.5. За расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. При выполнении им в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии(должности);

1.6. За работу с вредными, опасными и другими особыми условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест).

1.7. За совмещение профессий (исполнение обязанностей) вакантных профессий (должностей), предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнение обязанностей).

1.8. За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях, надбавка в размере 20% от должностного оклада, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Приложение № 2

К положению об оплате труда работников
учреждения федерального государственного
бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Майкопское специальное
учебно-воспитательное учреждение закрытого типа»

Наименования, условия и размеры **стимулирующих выплат**, предусмотренных работникам учреждения в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 (с изменениями и дополнениями от 17 сентября 2010 г.) "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях"

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- гарантированные выплаты;
- выплаты, зависящие от эффективности работы (Положение о критериях и показателях эффективности деятельности);
- премии.

1. Гарантированные стимулирующие выплаты

1.1.Повышающий коэффициент за квалификационную категорию (уровень квалификации педагогическим работникам, прошедшим аттестацию):

- высшую квалификационную категорию, -25%;
- I квалификационную категорию, - 15%;
- II квалификационную категорию, - 10%.

1.2.Надбавка за увеличение объема выполняемых работ; в процентном отношении к основному окладу на основании приказа директора учреждения.

1.3.Надбавка за выслугу лет;

- 5% – при выслуге лет от 0 до 5 лет;
- 10% – при выслуге лет от 5 до 10 лет;
- 15% – при выслуге лет от 10 до 15 лет,
- 20% – при выслуге лет от 15 до 20 лет,

– 25% – при выслуге свыше 20 лет.

1.4.Повышающие коэффициенты: руководителям структурных подразделений в размере:

– 10% – при наличии в подразделении от двух до семи должностей включительно;

– 20% – при наличии в подразделении восьми должностей и более.

2. Выплаты, зависящие от эффективной работы учреждения (по результатам работы), подразделения, конкретного сотрудника. Выплаты производятся по критериям эффективного контракта только для педагогических работников один раз в полугодие на основании приказа директора учреждения;

2.1. Стимулирующие выплаты, в зависимости от периодичности установленных выплат, делятся на:

периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течение определённого промежутка времени, устанавливаются на определённый промежуток - месяц, квартал, учебный год, финансовый год;

разовые - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;

по итогам работы - за квартал, финансовый год.

2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся при условии, что работники Учреждения:

- качественно исполняют должностные обязанности;

- строго соблюдают Устав образовательного учреждения, правила внутреннего распорядка;

- успешно и своевременно выполняют плановые мероприятия;

- систематически повышают квалификацию;

- неукоснительно соблюдают нормы трудовой дисциплины и профессиональной этики;

- четко и своевременно исполняют приказы и распоряжения вышестоящих органов, руководителя образовательного учреждения, решения педагогического совета образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений.

3. Сотрудникам учреждения выплачиваются единовременные (разовые) премии:

– в связи с профессиональными праздниками;

– по итогам работы за год, квартал, педагогам с учетом критерий эффективности;

– за выполнение отдельных особо сложных и важных поручений.

4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, премии, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.