

ПРИНЯТО

на педагогическом совете
Протокол №1 от «27»_08_2021г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ «СОШ №2 им. Р.С. Бакаева
с. Старые Атаги»
/Сербиева З.В./
Приказ № 176 –ОД от «28»_08_2021г



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07 октября 2014 г. N 184 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики» (в редакции Постановления Правительства Чеченской Республики от 07 августа 2018 года № 167 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики»).

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников МБОУ «СОШ № 2 Р.С. Бакаева с. Старые Атаги» (далее - Школа). Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных организаций при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
2. 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, установленного федеральным законодательством.
3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Школы устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно: 20 числа текущего месяца работникам выплачивается первая часть заработной платы, 5 числа следующего месяца выплачивается окончательный расчет по заработной плате. При совпадении дня выплаты свыходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
4. Штатное расписание разрабатывается Школой в соответствии со структурой, согласованной с Учредителем, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
5. Должности работников, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.
6. Средняя заработная плата педагогического работника Школы, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего норму рабочего времени и

1. выполнившего норму труда (трудовые обязанности), должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Чеченской Республике.
2. Оплата труда работников Школы устанавливается с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818; Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях, утвержденных
3. (выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных организаций при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 4.

1. 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, установленного федеральным законодательством.
2. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Школы устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно: 20 числа текущего месяца работникам выплачивается первая часть заработной платы, 5 числа следующего месяца выплачивается окончательный расчет по заработной плате. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3. Штатное расписание разрабатывается Школой в соответствии со структурой, согласованной с Учредителем, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
4. Должности работников, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

5. Средняя заработная плата педагогического работника Школы, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Чеченской Республике.

6. Оплата труда работников Школы устанавливается с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818; Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат

компенсационного характера в этих учреждениях, утвержденных

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822; Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников.

5. В размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников Школы включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Порядок и условия определения оплаты труда работников Школы

6. Оплата труда работника Школы включает в себя: базовый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам; повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставка заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

7. Школа в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

8. Базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, определенных Приложением к Постановлению Правительства Чеченской Республики от 07 октября 2014 г. N 184 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики» (в редакции Постановления Правительства Чеченской Республики от 07 августа 2018 года № 167 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики»). При этом минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые вышеуказанным Положением, являются примерными, на основе которых устанавливаются базовые размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям работников Школы.

9. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на: повышающий коэффициент за квалификационную категорию; повышающий коэффициент за почетное звание; персональный повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

10. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Школы, утвержденного на соответствующий финансовый год.

11. 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 Школой. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации.

12. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются локальным нормативным актом Школы, принятым руководителем Школы с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников на соответствующий финансовый год.

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

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

14. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в соответствии с утвержденным на текущий год штатным расписанием Школы.

15. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы: *повышающий коэффициент за квалификационную категорию; повышающий коэффициент за почетное звание; персональный повышающий коэффициент.*

16. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах: *работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3; работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2.*

17. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах: *имеющим почетное звание «Заслуженный», «Почетный» - 0,2; имеющим почетное звание «Народный» - 0,3.*

При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за почетное звание работнику пропорционально уменьшается. При наличии у работника двух оснований повышение

должностных окладов, ставок заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

18. 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 Школы персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации. *Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.*

19. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

20. *Педагогическим работникам производится почасовая оплата труда:* за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, не превышающего двух месяцев.

21. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

22. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

23. Руководитель Школы в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ. Ставки почасовой оплаты труда данных высококвалифицированных работников определяются исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда: для профессора, доктора наук применяется коэффициент 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Порядок определения оплаты труда служащих

24. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих» в соответствии с утвержденным на текущий год штатным расписанием Школы.

25. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются *персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.*

26. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем Школы персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников. *Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,2.*

27. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

28. Минимальные размеры должностных окладов работников Школы, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в соответствии с утвержденным на текущий год штатным расписанием Школы.

29. Работникам Школы из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются *персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов. Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,2.* Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем с учетом мнения представительного органа работников Школы.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

31. Минимальные размеры окладов рабочих Школы устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с утвержденным на текущий год штатным расписанием Школы.

32. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов рабочих: *повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ; персональный повышающий коэффициент.*

33. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. *Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 1,5.* Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным нормативным актом Школы.

34. Предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. *Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.* Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель Школы в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации.

35. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

I. Условия оплаты труда руководителя Школы, его заместителей и главного бухгалтера

36. Заработная плата руководителя Школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из *должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.*

37. *Должностной оклад руководителя Школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу организации, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.*

38. Средняя заработная плата руководителя Школы не может превышать среднюю заработную плату работников основного персонала за отчетный год более чем в 3 раза. Условия оплаты труда руководителя Школы устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора руководителем государственного (муниципального) учреждения».

39. К основному персоналу Школы относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация.

40. Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя Школы.

41. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, а также выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Школы и не учитываются выплаты компенсационного характера.

42. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу Школы, для определения размера должностного оклада руководителя Школы установлен в соответствии с разделом 6 Постановления Правительства Чеченской Республики от 07 октября 2014 г. N 184 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики» (в редакции Постановления Правительства Чеченской Республики от 07 августа 2018 года № 167 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики»).

43. *Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 41 настоящего Положения.*

44. *Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат* руководителю Школы устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Школы.

45. При осуществлении стимулирующих выплат руководителю Школы учитываются следующие показатели:

- 1) качество и общедоступность образования в Школе: улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной итоговой аттестации выпускников Школы; выполнение аккредитационных показателей; ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией; участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для региональной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в республиканских мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;
- 2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований: материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса; обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания); обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;
- 3) кадровые ресурсы Школы: укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав; развитие педагогического творчества; стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов; процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;
- 4) социальные критерии: сохранность контингента обучающихся; организация различных форм работы по дополнительному образованию; отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);

- 5) эффективность управленческой деятельности: обеспечение государственно-общественного характера управления в Школе, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций; увеличение объемов привлечения внебюджетных средств; выполнение показателей эффективности деятельности Школы; экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности; рост средней заработной платы работников Школы в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Чеченской Республики;
- 6) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в Школе: организация обеспечения учащихся горячим питанием; организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников); организация обучения детей с отклонениями в развитии.
46. С учетом условий и результатов труда заместителям руководителя Школы и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

II. Выплаты компенсационного характера

47. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Школы в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.
49. Виды выплат компенсационного характера:
- 1) выплаты за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;
 - 2) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; работа, не входящая в круг основных обязанностей работника; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни).
50. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается доплата: за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

51. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.
52. Руководитель Школы обеспечивает осуществление меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.
53. *Выплата за совмещение профессий (должностей)* устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
54. *Выплата за расширение зоны обслуживания* устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
55. *Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, установленной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в размере:*

Виды работ	Доплата в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы
За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	24
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
За работу в ночное время	35
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
За работу, не входящую в круг основных обязанностей	

За классное руководство:	
В 1-4 классах	15
В 5-11 классах	20
За проверку письменных работ:	
В 1-4 классах	10
В 5-11 классах:	
По русскому языку, чеченскому языку, литературе	15
По математике, английскому языку, черчению	10
За заведование учебными кабинетами, лабораториями	10
За заведование учебно-опытными участками	15
За работу с библиотечным фондом учебников	20
Учителям, специалистам, другим работникам за обслуживание вычислительной техники	15
За руководство методическими объединениями	15
Руководителю кружка по духовно-нравственному и правовому воспитанию	20
Молодым специалистам в течение 3-х лет	30

Размер доплаты производится в процентах от должностного оклада педагогического работника с учетом педагогической нагрузки.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

56. *Дополнительная оплата сверхурочной работы* составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

57. *Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время* (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

58. *Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни* производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

59. Работникам Школы *за специфику работы* устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, в следующих размерах и случаях:

- *на 20 процентов* - педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;
- *на 20 процентов* - специалистам психолого-медико-педагогической комиссии;
- *на 15 процентов* - учителям чеченского языка и литературы;
- *30 процентов* - педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;
- *на 10 процентов* – педагогическим работникам за наставничество.

60. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно пункту 63 настоящего Положения, и конкретный размер доплат определяются руководителем Школы по согласованию с представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта или от степени и продолжительности общения с такими детьми и подростками, от степени участия работников социально значимой деятельности.

61. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Школы локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников Школы. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

62. *Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.*

63. 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.

Ш.

Выплаты стимулирующего характера

64. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Школой на оплату труда работников. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

65. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Школы в целом. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Школе создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников. Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя Школы (Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы).

66. *Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:*

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы: за интенсивность труда; за высокие результаты работы; за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 2) за качество выполняемых работ: за образцовое выполнение государственного задания;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) за наличие ученой степени;
- 5) за наличие нагрудного знака;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы: премия по итогам работы за месяц; премия по итогам работы за квартал; премия по итогам работы за год; единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

67. *За интенсивность и высокие результаты труда устанавливается надбавка:*

- молодым специалистам - лицам, поступившим на педагогическую работу в организации после окончания организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности - до 30%;
- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) регионального и федерального значения - до 10 %;
- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - до 15%;
- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения - до 10%;
- педагогическим работникам за участие в работе инновационных площадок, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 20%;
- работникам за личный вклад в общие результаты деятельности Школы, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) - до 10%;
- работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении - до 10%.

68. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

69. *Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.* Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые: при подготовке объектов к учебному году; при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей; устранении последствий аварий.

70. *Выплаты за качество выполняемых работ* осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией (Приложение к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы).

71. *За наличие ведомственного почетного нагрудного знака* устанавливается выплата стимулирующего характера: награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

72. Педагогическим работникам Школы с учетом наличия необходимых финансовых средств устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах: при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%; при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%; при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%; при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

В стаж непрерывной работы включается: время работы в образовательных учреждениях; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе); время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки; периоды временной нетрудоспособности; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях со Школой; время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же Школу.

73. Размеры, условия и порядок установления стимулирующей выплаты – премии, утверждаются решением руководителя Школы в отношении конкретного работника с учетом настоящего Положения и мнения представительного органа работников Школы.

74. При *премировании по итогам работы* (за месяц, квартал, год) учитываются: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в инновационной деятельности; участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

75. В целях социальной защищенности работников Школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Школы применяется *единовременное премирование* работников Школы:

- 1) в связи с празднованием Дня учителя;
- 2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников организации, принятым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

76. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Школы, принятым руководителем

организации с учетом мнения представительного органа работников организации или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д.

77. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются.

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

79. Школой могут устанавливаться иные виды выплаты стимулирующего характера.

IV. Заключительные положения

80. Руководитель Школы несет ответственность за нарушение оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

82. Вопросы оплаты труда, не учтенные настоящим Положением, регулируются федеральным законодательством и Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07 октября 2014 г. N 184 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики»(в редакции Постановления Правительства Чеченской Республики от 07 августа 2018 года № 167 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики»).

С Положением ознакомлены

_____ 2021