The page features a decorative graphic on the right side consisting of three overlapping circles in shades of blue, arranged vertically. Two thin blue lines intersect at the top left and extend diagonally across the page, framing the text and graphic.

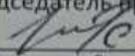
***Положение об оплате труда
работников муниципального
бюджетного
образовательного
учреждения
«МБОУ СОШ с. Маруха»***

10.01.2022

**Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с.МАРУХА»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

 К.И. Созарукова

«10» января 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «СОШ

с.Маруха»

М.М. Акбаев

2022 года



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с.Маруха»

Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами. Оплата труда в образовании в бюджетных учреждениях состоит из:

- оклада или тарифной ставки;
- стимулирующих выплат;
- компенсационных выплат.

1. Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников МБОУ «СОШ с.Маруха» с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2. Порядок расчета заработной платы работников МБОУ «СОШ с.Маруха»

2.1 Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 года № 1908.

Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

Руководителям учреждений оклады определяются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Положением о системе оплаты труда работников учреждения предусматривается повышающий коэффициент к окладу педагогических работников, работающих в сельской местности в размере 25 % в соответствии с Законом Карачаево-Черкесской Республики от 02.11.2009 № 50-РЗ «Об образовании в Карачаево-Черкесской Республике».

Решение о введении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном

учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель МБОУ «СОШ с.Маруха» проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

2.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$Zп = Оф + К + С$, где:

Zп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.3. Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$Оф = \frac{Ст \times Фн}{Нч}$, где:

Нч

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ст – оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБОУ «СОШ с.Маруха» .

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.4. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

2.5. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = О+К+С$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.6. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = О+К+С$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.7. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = О+К+С$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностная оклад (ставка заработной платы) работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.8. Должностные ставки работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствует минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

2.9. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.10. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.11. Заработная плата руководителя МБОУ «СОШ с.Маруха» его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Zп = O + K + C$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп);

С – стимулирующие выплаты.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

3.3. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя республиканского государственного учреждения устанавливаются Министерством имущественных и земельных отношений Карачаево-Черкесской Республики по представлению органа исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования.

3.4. Минимальный размер оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от отнесения учреждения образования к группам по оплате труда руководителей в порядке, установленном приложением № 2 к настоящему Положению. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Квалификационная категория руководителя учреждения	Коэффициент кратности			
		I	II	III	IV
1.	высшая квалификационная категория	до 2,0	до 1,8	до 1,5	до 1,2
3.	1 квалификационная категория	до 1,8	до 1,5	до 1,2	до 1,0

3.5. В случае превышения количества баллов при отнесении учреждений к I группе по оплате труда руководителей коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

превышение в три раза – коэффициент 3;

превышение в два раза – коэффициент 2,5.

3.6. Заместителям руководителя учреждения образования должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – на 10% ниже должностного оклада руководителя;

при наличии I квалификационной категории – на 20% ниже должностного оклада руководителя;

при отсутствии квалификационной категории – на 30% ниже должностного оклада руководителя.

3.7. Главному бухгалтеру должностной оклад устанавливается в следующих размерах: при наличии высшего образования – на 10% ниже должностного оклада руководителя;

при наличии среднего специального образования – на 20% ниже должностного оклада руководителя.

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.9. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Премирование руководителя учреждения осуществляется органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет утвержденных ассигнований.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

выплаты с учетом специфики работы в образовательных учреждениях.

4.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты – от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пп.4.4.2 - 4.4.4 в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей

педагогического работника, а также порядок их установления определяются руководством МБОУ «СОШ с.Маруха» самостоятельно.

Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей - в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ включаются:

- классное руководство 1-4 классы – 15%; 5-11 классы – 20%;
- проверка тетрадей 1- 4 классы – 10%; 5-11 классы по русскому языку, литературе, родному языку и литературе - 15%; математике, иностранному языку – 10%;
- заведование кабинетами - 10%;
- учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками - 20%;
- руководство методическими объединениями – 15%;
- вредные условия труда – 12%;
- вредные условия труда (кабинеты химии, информатика) – 12%;
- За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)- 3%;
- За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских:
- заведование учебными мастерскими – 20%;

при наличии комбинированных мастерских – 35%;

- За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов:

от 10 до 19 – 30%;

от 20 до 29 – 60%;

от 30 и более – до 100%;

- За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 20%;
- учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)

проведение работы по дополнительным образовательным программам;

- За ненормированный рабочий день – 25%;
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие;
- за кассовое обслуживание определяется по соглашению сторон трудового договора.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

5.2. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер.

5.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.4. В целях поощрения работников МБОУ «СОШ с.Маруха» за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- молодым специалистам (при отсутствии категории);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- за отсутствие замечаний Роспотребнадзора;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда за отсутствие замечаний контролирующих органов;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- за высокий уровень материально-технического обеспечения школы;
- за своевременное и качественное ведение отчетности и документации;
- за отсутствие нарушений сроков сдачи отчетов, качественного ведения документов;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.5.1. Выплаты за ученую степень, почетное звание:

за почетные звания «Народный учитель» - 15%, «Заслуженный учитель» - 10%;

за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

кандидат наук - 10%;

доктор наук - 15%.

5.5.2. Выплата за знание и использование в работе иностранных языков – 15%.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ: выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

5.7. Работникам муниципальных образовательных учреждений могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

5.8. Премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

5.9. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель МБОУ «СОШ с.Маруха» при этом:

- показатели, условия начисления,
- категории работников, которым она устанавливается,
- период, за который выплачивается премия или назначается надбавка,
- определяются в положении о стимулирующих выплатах с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.10. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, -- --обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

6.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Для педагогических работников может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов

государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях. 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, а для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования – путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа .

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, 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.

6.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем МБОУ «СОШ с.Маруха» и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

6.7. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций.

Порядок установления выплат компенсационного характера в

МБОУ «СОШ с.Маруха»

1. Выплаты компенсационного характера за стаж непрерывной работы, превышающей 10 лет в данном учреждении в размере 10% от должностного оклада:
 - а) Директору школы
 - б) Заместителю директора

 - в) Главному бухгалтеру

 - г) бухгалтеру

 - д) делопроизводителю

2. Делопроизводителю за ведение электронных трудовых книжек доплатить ежемесячно пять тысяч рублей.

3. Главному бухгалтеру за расширенную зону обслуживания доплатить ежемесячно 4035 (четыре тысячи тридцать пять) рублей.

4. Бухгалтеру за работу в сфере закупок ежемесячно доплатить 10000 (десять тысяч) рублей.

5. Акбаевой Радмиле Сулейменовне установить доплату за ведение школьного сайта в размере 5654 (пять тысячи шестьсот пятьдесят четыре) рубля.

6. Из фонда оплаты труда установить доплату Акбаевой Умукульсине Азреталиевне и Созаруковой Кулине Исмаиловне в размере 2000 рублей ежемесячно в течение года за сопровождение детей в школьном автобусе.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера**в МБОУ «СОШ с.Маруха»**

Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативных документов:

-Трудовой Кодекс Российской Федерации;

-постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11 августа 2010г №256 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений, по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих»

-постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11 августа 2010г. №257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики»

-приказ Министерства образования и науки Карачаево-Черкесской Республики №459 от 09.11.2011г.» Об утверждении методических рекомендаций по порядку распределения стимулирующей части ФОТ работников образовательных учреждений КЧР»

Выплаты стимулирующего характера (их количественные и качественные показатели) определяются руководством МБОУ «СОШ с.Маруха» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в двух видах: Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие педагогическим работникам и за год работникам учреждения. Выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы:

Сариева Рита Пахатовна - заместителю директора по УР установить стимулирующую доплату за звание «Почетный работник» в размере 4842,0 (Четыре тысячи восемьсот сорок два) рубля.

Батчаева Патия Солтановна – учителю установить стимулирующую доплату за звание «Почетный работник» в размере 20% от ставки.

Батчаева Сапият Ханзалатовна – учителю установить стимулирующую доплату за звание «Почетный работник» в размере 20% от ставки.

Акбаев Мухтар Ильясович – учителю установить стимулирующую доплату за звание «Почетный работник» в размере 20% от ставки.

Биджиев Магомет Зулкарнаевич- преподаватель организатор ОБЖ, установить стимулирующую доплату за звание «Почетный работник» в размере 20% от ставки.

Хруль Любовь Филипповна-делопроизводитель, установить стимулирующую доплату в размере 7600 (семь тысячи шестьсот) рублей за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; за звание «Почетный работник» в размере 1240,0 (Одна тысяча двести сорок)рублей.

Гаджаева Лариса Халитовна –лаборант, установить стимулирующую доплату в размере 9483(девять тысячи четыреста восемьдесят три) рубля за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

Хубиева Рабият Хамитовна - гл.бухгалтер, установить стимулирующую доплату в размере 3595(три тысячи пятьсот девяносто пять) рублей за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Кипкеева Рима Таубиевна –бухгалтер, установить стимулирующую доплату в размере 13072(тринадцать тысячи семьдесят два) рубля за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Кипкеев Сулемен Рамазанович – специалист по ОТ и ТБ установить стимулирующую доплату в размере 9450(девять тысячи четыреста пятьдесят) рублей за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Завхозу установить стимулирующую доплату в размере 9413(девять тысячи четыреста тринадцать) рублей за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Биджиева Джелехан Магомедовна- повару и Батчаева Секинат Магомедовна – кухрабочей, установить стимулирующую доплату в размере 9467(девять тысячи четыреста шестьдесят семь) рублей.

Батчаев Ануар Магомедович – водитель автобуса, установить стимулирующую доплату в размере 13087(тринадцать тысячи восемьдесят семь) рублей за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Звонарева Наталья Александровна

Горбатенко Светлана Александровна

Акбаева Люаза Айтековна

Белик Елена Петровна

Эбзеева Лиза Идрисовна – уборщики служебного помещения, установить стимулирующую доплату в размере 10733(десять тысячи семьсот тридцать три) рубля за успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Батчаев Срапил Исмаилович

Биджиев Ансар Аубекирович

Акбаев Керам Османович – сторожам, установить стимулирующую доплату в размере 9533(девять тысячи пятьсот тридцать три) рубля за успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Убайдаева Бахтигуль Джумабаевна

Убайдаев Жамаладдин Жумабаевич –операторы котельной, установить стимулирующую доплату в размере 9483(девять тысячи четыреста восемьдесят три) рубля за успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575789

Владелец Акбаев Мурат Магометович

Действителен с 24.03.2022 по 24.03.2023