|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ЧĂВАШ РЕСПУБЛИКИН**  **КАНАШ РАЙОНĚН**  **АДМИНИСТРАЦИЙĚ**  ЙЫШĂНУ  14.11.2019 569 №  Канаш хули |  | **АДМИНИСТРАЦИЯ**  **КАНАШСКОГО РАЙОНА**  **ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**  ПОСТАНОВЛЕНИЕ  14.11.2019 №569  город Канаш |

|  |
| --- |
| **Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений образования Канашского района Чувашской Республики** |

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки», от 03.10.2019 года № 399 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики», **Администрация Канашского района Чувашской Республики п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников учреждения образования Канашского района Чувашской Республики.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Канашского района Чувашской Республики:

от 28.08.2018г. №556 «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждения образования администрации Канашского района Чувашской Республики»;

от 19.11.2018г. № 757 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения образования администрации Канашского района Чувашской Республики от 28.08.2018 г. № 556»;

от 11.03.2019г. №143 «О внесении изменений в постановление администрации Канашского района Чувашской Республики от 28.08.2018 г. № 556 « Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений образования администрации Канашского района Чувашской Республики».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации-начальника управления образования администрации Канашского района Чувашской Республики Иванову С.С.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2019 года.

Глава администрации района В.Н. Степанов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Канашского района

Чувашской Республики

от 14.11.2019г. №569

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников учреждений образования**

**Канашского района Чувашской Республики**

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений образования Канашского района Чувашской Республики (далее Положение), разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки" и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Канашского района, повысить с 1 октября 2019 года на 4,3 процента занятых в сфере образования (далее - учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры коэффициенты к окладам (ставкам);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

условия оплаты труда руководителей учреждений;

Настоящее Положение для бюджетных и автономных учреждений Канашского района носит рекомендательный характер.

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

Заработная плата работников учреждений максимальными размерами не ограничивается.

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

1.4. Фонд оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы".

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

ФОТоу = ФОТб + ФОТст + Вк,

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики и нормативно-правовыми актами Канашского района в сфере оплаты труда;

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

з) мнения представительного органа работников учреждения.

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

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

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

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с [абзацем седьмым пункта 1.1](consultantplus://offline/ref=2A3480E6F579FF5349D7B92B301BB08D790881504CAEC9E2539A601CC6FA43E3EF9D8291F13430A9534475C968pBE) настоящего Положения руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с [абзацем седьмым пункта 1.1](consultantplus://offline/ref=9A1A1BA961185B4BEDCA3451A049A82741974E52BBF679495B1632FC5FA1A03165D0FA178DBAB8F90A98D387FCvEE) настоящего Положения руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждений и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=5FC01D57D0A253B777460B820FDB03D79A3CB80238A27CE6D337B14D10d5yBE) Российской Федерации.

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

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

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

1.14. В подведомственных организациях, предусматривающие коллегиальное рассмотрение вопросов назначения стимулирующих выплат работникам, имеющие родственные связи с руководителем подведомственной организации, с участием представителя управления образования администрации Канашского района Чувашской Республики.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических

работников и работников учебно-

вспомогательного персонала

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204).

2.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

Требования к уровню образования при установлении размеров окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе "Требования к квалификации", предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов образовательных организаций высшего образования, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее музыкальное образование.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам размеры окладов (ставок) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем образовании.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначаются руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных учреждений начального общего, основного общего, среднего общего образования, дошкольного образования, начального профессионального, среднего профессионального образования, дополнительного образования детей устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | (помощник воспитателя) | 4131 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5096 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4599 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5093 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 1 квалификационный уровень:  (музыкальный руководитель, старший вожатый) |  |
| при наличии высшего образования | 5209 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4714 |
| 2 квалификационный уровень:  (педагог дополнительного образования, социальный педагог, концертмейстер) |  |
| при наличии высшего образования | 5209 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4714 |
| 3 квалификационный уровень:  (педагог психолог, воспитатель, методист) |  |
| при наличии высшего образования | 5209 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4714 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих | 4383 |
| 4 квалификационный уровень:  (преподаватель, преподаватель ОБЖ, старший воспитатель, учитель, учитель логопед, тьютер) |  |
| при наличии высшего образования | 5717 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 5263 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5603 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 6153 |
| 3 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 6746 |

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4131 рублей.

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

коэффициент за выслугу лет;

коэффициент за квалификационную категорию;

персональный коэффициент;

коэффициент за сложность.

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

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

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

Рекомендуемые размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, не являющимися молодыми специалистами:

от 2 до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 20 лет - 0,25;

свыше 20 лет - 0,30.

Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года - 0,75.

К молодым специалистам в целях реализации настоящего постановления относятся выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до тридцати пяти лет, принятые на работу в учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) о квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

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

Рекомендуемые размеры коэффициента:

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

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

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

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), проверку тетрадей, классное руководство, за предметные, цикловые и методические комиссии, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, ведение кружковой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, заведование интернатами при школах, учебно-консультационными пунктами заочных отделений школ, заочных школ и вечерних (сменных) средних общеобразовательных школ с очно-заочной формой обучения, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях во время выпускных экзаменов, методическую работу и иные формы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, а также за работу в учреждениях, имеющих статус лицея, гимназии, (устанавливается только учителям, преподавателям), учителям национального языка и литературы за работу в классах (группах) с русским языком обучения, учителям, преподавателям, воспитателям за работу в учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, участие в научных экспедициях, разработку методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования, спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

Рекомендуемые размеры персональных коэффициентов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  | до 0,02 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1 квалификационный уровень | до 0,05 |
| 2 квалификационный уровень | до 0,10 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 1 квалификационный уровень | до 0,12 |
| 2 квалификационный уровень | до 0,15 |
| 3 квалификационный уровень | до 0,18 |
| 4 квалификационный уровень | до 0,20 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | до 0,20 |
| 2 квалификационный уровень | до 0,22 |
| 3 квалификационный уровень | до 0,25 |

Работникам учреждений образования, осуществляющим свою профессиональную

деятельность по должностям работников культуры, персональный коэффициент устанавливается в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347.

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

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

2.8. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников.

Рекомендуемый размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам общеобразовательных учреждений - 0,35;

педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений - 0,35;

педагогическим работникам учреждений дополнительного образования - 0,25;

педагогическим работникам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи - 0,25;

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

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

2.9. Оплата труда педагогических работников учреждений за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в [пункте 6.2](consultantplus://offline/ref=DD0F0BAF4AA9F6AE3167FD7711D7902C77A205ACFF53D5ED236F2C2B1DCFEEE8175687F42BC6753EFE75007AA2K9G) настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность.

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

размер оклада (ставки) повышается за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения;

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

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

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

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

III. Условия оплаты труда работников учреждений,

занимающих должности служащих (за исключением работников,

указанных в [разделе II](consultantplus://offline/ref=3916B7C2776D0776B73687E87F3FA615E3A69F1C67BDCCEE5B611520A23697B9ED608F637447C807B50916ADV6X3G) настоящего Положения)

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень  (секретарь-машинистка) | 4131 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень:  (заведующий хозяйством) |  |
| при наличии высшего образования | 5093 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4599 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5093 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4599 |
| 3 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5093 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4599 |
| 4 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5093 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4599 |
| 5 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5603 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 5059 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования и при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4599 |
| 2 квалификационный уровень | 5059 |
| 3 квалификационный уровень | 5550 |
| 4 квалификационный уровень | 6666 |
| 5 квалификационный уровень | 6813 |

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4131 рублей.

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

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

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

Рекомендуемые коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

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

3.3. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

3.5 Условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии.

Размеры минимальных окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются по профессиональным квалификационным группам "Должностей работников культуры, искусства и кинематографии", утвержденным [постановлением](consultantplus://offline/ref=FED4F18634B6EB4A0F4C4F17D6CC0A91C10AA79286BDAC01BA71D8F6048225D98EP8DEK) Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008 года N 347 "Об оплате работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации"

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Рекомендуемый размер минимального оклада, рублей |
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"  Библиотекарь | 5550 |

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

3.6. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются коэффициенты к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент по занимаемой должности.

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям работников культуры, искусства и кинематографии, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Коэффициент за стаж работы:

от 3 года до 10 лет - до 0,10;

от 10 лет до 15 лет - до 0,15;

свыше 15 лет - до 0,25.

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

Коэффициент по занимаемой должности до 0,10 за работу с библиотечным фондом учебников и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

Коэффициент по занимаемой должности:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 10 лет до 15 лет - до 0,08;

свыше 15 лет - до 0,10.

3.7. С учетом условий труда работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.8. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям работников культуры, искусства и кинематографии, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.".

IV. Условия оплаты труда работников учреждений,

осуществляющих профессиональную деятельность

по профессиям рабочих

4.1.Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=E0F1E435C5B7F922FB962CC1B4A753BCEF5A5090C910F95D08F3CEEDL8v0G) работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" | Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 1 квалификационный разряд  (сторож, подсобный рабочий) | 3168 |
| 2 квалификационный разряд  (оператор, уборщик служебных помещений, помощник повара, машинист по стирке белья) | 3485 |
| 3 квалификационный разряд  (кочегар, рабочий по обслуживанию, повар) | 3828 |
| 2 квалификационный уровень |  | 4213 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 4 квалификационный разряд  (повар, водитель, настройщик музыкальных инструментов) | 4405 |
| 5 квалификационный разряд | 4680 |
| 2 квалификационный уровень | 6 квалификационный разряд | 4957 |
| 7 квалификационный разряд | 5231 |
| 3 квалификационный уровень | 8 квалификационный разряд  (водитель школьного автобуса) | 5550 |

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4131 рублей.

Оплата труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

4.2. Работникам учреждения, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 4.3, 4.4 настоящего раздела.

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

Рекомендуемые размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 лет до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

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

4.4. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автобусов, имеющим 1 класс и занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

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

Рекомендуемый размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

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

4.6. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений

и их заместителей

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этих учреждения.

Установление размеров должностных окладов руководителей учреждений на календарный год осуществляется ежегодно приказами управления образования администрации Канашского района (далее - управление образования), в ведении которого находятся учреждения, заместителей руководителей - приказами руководителей учреждений.

5.2. Управление образования устанавливает руководителям учреждений, находящихся в его ведении, выплаты стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

Руководителям учреждений, их заместителям к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные подпунктом "а" пункта 7.3 настоящего Положения, руководителям учреждений, заместителям руководителя, не устанавливаются.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) определяется приказом управления образования в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя,) определяется приказом управления образования в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=7D36FE36C03D962BFE14FFA409758AF0F41711C51FE17D41C7B16BD6EC703D0384865F3D585B05E8FAp0H) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5.5. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового [договора](consultantplus://offline/ref=E9252473731E8CED315EDB0CE36260A7B901116602B0382B18F97DD31DA355A9A69042A0496A9C02CFrBH) с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения".

VI. Порядок, условия и размеры установления

выплат компенсационного характера

6.1.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях | Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогический и другой персонал образовательных учреждений: |  |
| 1.1. | за работу в специальных (коррекционных образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, то есть имеющих недостатки в физическом и (или) психическом развитии (далее - с ограниченными возможностями здоровья) | педагогический персонал - повышение на 20%  прочий персонал - повышение на 15% |
| 1.2. | за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | педагогический персонал - повышение на 20%  прочий персонал - повышение на 15% |
| 1.3. | за работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для детей, инфицированных туберкулезом | доплата от оклада (ставки) в размере 25% |
| 1.4. | за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным поведением: |  |
| медицинским работникам | повышение окладов (ставок) на 30% |
| педагогическим и другим работникам | повышение окладов (ставок):  педагогическому персоналу - на 20% |
| другим работникам - 15% |
| 1.5. | за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений среднего профессионального образования), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья либо нуждающихся в длительном лечении | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.6. | за работу в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы | повышение окладов (ставок) на 50 - 75% |
| 1.7. | за работу в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима | повышение окладов (ставок) на 50 - 75% и дополнительное повышение окладов (ставок) за работу с этими осужденными на 10 - 15% |
| 1.8. | за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, с обучающимися, больными активной формой туберкулеза | повышение окладов (ставок) на 50 - 75% и дополнительное повышение окладов (ставок) за работу с этими осужденными на 25% |
| 1.9. | за индивидуальное обучение на дому  детей, больных хроническими  заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), - устанавливается только педагогическим работникам | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.10. | за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - устанавливается только педагогическим работникам | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.11. | за работу в центрах для детей психолого- педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - устанавливается только специалистам, непосредственно занятым работой с детьми | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.12. | за работу в общеобразовательных учреждениях всех видов (классах, группах и учебно-консультационных пунктах) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в I - XI классах и литературе в V - XI классах - устанавливается учителям | повышение окладов (ставок) на 15% |
| 1.13. | за работу в детских оздоровительно-образовательных лагерях - устанавливается лицам, работающим в указанных учреждениях | доплата от оклада (ставки) в размере 15% |
| 2. | За работу с тяжелыми и вредными  условиями труда: |  |
|  | учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением | доплата от оклада  (ставки) в размере до 12% |
|  | работникам:  за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы;  за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | хлораторщикам за работы по хлорированию воды, приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | аппаратчикам химической водоочистки за работу с дезинфицирующими средствами | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | газооператорам за обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализаций и т.п.) в цехах (участках), котельных топливоподачи, а также за ремонт устройств автоматики, чистку котлов в холодном состоянии, уборку полов, площадок в котельных, обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | рабочим по уходу за животными (чистка, мойка и уборка навоза) | доплата от оклада до 12% |
|  | грузчикам за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | газосварщикам за газосварочные, газорезочные и электросварочные работы | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | бензозаправщикам за заправку автомобилей этилированным бензином | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | машинистам по стирке белья вручную, использующим моющие и дезинфицирующие средства | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | уборщикам за работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | кочегарам за работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | помощникам воспитателей, младшим воспитателям за работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | педагогическим и другим работникам за обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах | доплата от оклада (ставки) в размере до 12% |
| 3. | Работники общеобразовательных учреждений:  за непрерывный стаж работы при исправительно-трудовых учреждениях и профилакториях Федеральной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации | надбавка от оклада (ставки) в размерах, предусмотренных для работников учреждений исполнения наказаний Федеральной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации |
| 4. | Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в государственных образовательных учреждениях | повышение окладов на 10% |
| 5. | Работники образовательных учреждений города Чебоксары, занятые в сфере образования: |  |
|  | за работу в выходной и нерабочий праздничный день | оплата труда осуществляется в соответствии со статьей [153](consultantplus://offline/ref=FDE4EFBFD066029FFDBD3FBEDCFE6C3143EB3A545F1C06F7EB5905E9611C1926F42ED656D479z0H) Трудового кодекса Российской Федерации |
|  | за работу в ночное время | оплата труда осуществляется в соответствии со статьей [154](consultantplus://offline/ref=FDE4EFBFD066029FFDBD3FBEDCFE6C3143EB3A545F1C06F7EB5905E9611C1926F42ED650D5948A677Cz7H) Трудового кодекса Российской Федерации |
|  | за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | оплата труда осуществляется в соответствии со статьей [149](consultantplus://offline/ref=FDE4EFBFD066029FFDBD3FBEDCFE6C3143EB3A545F1C06F7EB5905E9611C1926F42ED656D579z2H) Трудового кодекса Российской Федерации |
|  | за работу со сведениями, составляющими государственную тайну | доплата от оклада (ставки) в размере до 10% |

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

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

VII. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

-интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

-особый режим работы;

-непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ развития образования;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителям учреждений, их заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

7.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений образования утверждаются руководителем учреждений в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании» - надбавка до 10 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставки) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения, устанавливаются о величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается управлением образования Канашского района и осуществляются с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя.

Руководителю устанавливаются следующие показатели эффективности его работы:

**Показатели**

**эффективности деятельности учреждения и работы руководителей общеобразовательных учреждений (оценочный лист)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | **Показатели / критерии деятельности** | **Способ оценивания/** | **Кол-во максим.баллов** | **Кол-во набранных баллов** | **Отчетный период** |
| 1 | **Эффективность реализации образовательной программы муниципального образовательного учреждения** Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг: |  |  |  | 1 год |
| 1.1 | Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших аттестаты | Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших аттестаты -100% | 2 |  | 1 год |
| 1.2. | Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты | Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты -100% | 2 |  | 1 год |
| 1.3 | Доля учащихся 4 классов, переведенных в 5 класс, с оценками «4» и «5». | Выше 60% - 5 баллов  От 40до 60% - 3 балла | 5 |  | 1 год |
| 1.4 | Функционирование системы государственно-общественного управления | Активная работа Управляющего совета школы | 1 |  | 1 год |
| 1.5 | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми.  Наличие обучающихся, подготовленных школой и ставших победителями или призерами Всероссийских предметных олимпиад,  (для начальных школ «интеллектуальных игр младших школьников») | На муниципальном уровне –от 1до 4– 2 балла ;  от 5 и более - 3 балла  На региональном уровне – за каждого по 3 балла и не более 9 баллов; | 12 |  | 1 год |
| 1.6 | Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов | Разработаны индивидуальные программы работы с детьми | 2 |  | 1 год |
| 1.7 | Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки | Охват профильным обучением составляет 100%  *Если охвачен только 1 класс (или 10, или 11 класс) – то 50% от утвержденного балла* | 2 |  | 1 год |
| 1.8 | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | Активное участие на районных (до 2 бал.) и республиканских спортивных мероприятиях (до 2 бал.) | До 4 |  | 1 год |
| 1.9. |  | Посещение ФСК «Импульс» с. Шихазаны согласно утвержденному управлением образования графику | 3 |  | 1 год |
| 1.10 | Организация дополнительного образования в учреждении | Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования -1 балл  Организация технических кружков – 1 балл | 2 |  | 1 год |
| 1.11 | Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения | Сохранность количества учащихся в течение учебного года - 100% (выбывшие по уважительной причине не учитываются) | 1 |  | 1 год |
| 1.12 | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов | Привлечены молодые специалисты. Проведены мероприятия | 2 |  | 1 год |
| 1.13 | Профессиональное развитие педагогических работников | Участие не менее 20 % педагогов в конкурсах профессионального мастерства:  на региональном уровне – 3 балла;  на муниципальном уровне – 2 балла;  **участие на региональном уровне и победитель**- 5 баллов  **участие на муниципальном уровне и победитель -3 балла** | 8 |  | 1 год |
| 2. | **Соответствие деятельности МБОУ требованиям законодательства в сфере образования** |  |  |  | 1 год |
| 2.1. | Отсутствие предписаний, замечаний в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств | 2 баллов | 2 |  | 1 год |
| 2.2. | Отсутствие объективных жалоб | 2 балла | 2 |  | 1 год |
| 2.3. | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей.  Организация пришкольных лагерей | 3 балла | 3 |  | 1 год |
| 2.4. | Организация трудовых подростковых бригад | 4 балла | 4 |  | 1 год |
| 2.5. | Организация дошкольного образования в школе | 10 баллов | 10 |  | 1 год |
| 2.6. | Реализация социокультурных проектов | Участие школы в республиканских проектах Кадетское движение, «Истоки», школьный музей, социальные проекты, наличие точки маршрута образовательного туризма и т.д.) | 5 |  | 1 год |
| 3. | **Информационная открытость** Наличие регулярно обновляемого сайта муниципального образовательного учреждения | Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте – 3 балла; | 3 |  | 1 год |
| 4. | **Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних** Отсутствие негативных проявлений (нет преступлений среди несовершеннолетних) или наличие положительной динамики снижения негативных проявлений среди обучающихся | 5 баллов | 5 |  | 1 год |
| 5. | **Уровень исполнительской дисциплины** (своевременное и качественное исполнение указаний управления образования, представление информации) | От 1 до 5 баллов | 5 |  | 1 год |
| 5.1. | Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя муниципального образовательного учреждения | Наличие дисциплинарных взысканий – до (-10) баллов. | 3 |  | 1 год |
| 6. | **Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности муниципального учреждения**  Выполнение мероприятий по энергосбережению | Положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – 5 баллов;  Отрицательная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии- (-5) баллов. | 5 |  | 1 год |
| 7 | Наличие школьного автобуса или при отсутствии школьного автобуса школа является активным участником районных и республиканских мероприятий |  | 5 |  | 1 год |
| 8. | Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя | Устранение замечания недостатков -1 балл | 1 |  | 3 года |
| 9. | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в учреждениях, численность работников которых составляет от 35 человек до 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов среднесписочной численности работников) | Доля инвалидов принятых на работу - 2% среднесписочной численности работников | 1 |  | 1 год |
|  | **Итого** |  | **100** |  |  |

**Показатели**

**эффективности деятельности учреждения и работы руководителей дошкольных образовательных учреждений(оценочный лист)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Показатели / критерии деятельности** | **Способ оценивания** | **количество максим.баллов** | **Кол-во набранных баллов** | **Отчетный период** |
| **1** | **Эффективность образовательно-воспитательного процесса** |  |  |  | 1 год |
| 1.2. | Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ, реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | положительная динамика 1 балла,  показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла. | 3 |  | 1 год |
| 1.3. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования.  Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения | 3 балла  2 балла | 5 |  | 1 год |
| 1.4. | Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: | муниципальный уровень -1 балла  республиканский уровень- 3 балла | 4 |  | 1 год |
| 1.5 | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов | 2 балла | 2 |  | 1 год |
| 1.6 | Функционирование системы государственно-общественного управления | Активная работа Управляющего совета школы | 1 |  | 1 год |
| **2** | **Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе** |  |  |  | 1 год |
| 2.1. | Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: | 2 балла – на районном уровне;  3 балла - на межрайонном уровне | 5 |  | 1 год |
| 2.2. | Реализация социокультурных проектов | Участие детского сада в республиканских проектах «Истоки», дошкольные музеи, социальные проекты, и т.д.) | 2 |  | 1 год |
| 2.3. | Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий:  Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | на уровне района –1балла;  на уровне республики – 2 балла;  2 балла | 5 |  | 1 год |
| 3. | **Соответствие деятельности МБОУ требованиям законодательства в сфере образования** |  |  |  | 1 год |
| 3.1. | Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств | 5 бал | 5 |  | 1 год |
| 3.2. | **Информационная открытость** Наличие регулярно обновляемого сайта муниципального образовательного учреждения | 4 балла | 4 |  | 1 год |
| 3.3 | Отсутствие объективных жалоб | 2 балла | 2 |  | 1 год |
| **4.** | **Эффективность управленческой деятельности** |  |  |  | 1 год |
| 4.1 | Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: | на муниципальном уровне – 2 балла;  на уровне республики – 3 балла; | 5 |  | 1 год |
| 4.2. | Участие руководителя ДОУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: | на уровне района – 2 балла;  на уровне республики – 3 балла; | 5 |  | 1 год |
| 4.3. | Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций | при отсутствии - 3 балла;  при наличии – (-3) балла; | 3 |  | 1 год |
| **5** | **Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса** |  |  |  | 1 год |
| 5.1. | Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни | 3 балла | 3 |  | 1 год |
| 5.2. | Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: | снижение – 2 балла;  уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 1 балла | 3 |  | 1 год |
| 5.3. | Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса | при отсутствии - 4 балла;  при наличии – (-4) балла; | 4 |  | 1 год |
| 5.4. | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания | 7 баллов | 7 |  | 1 год |
| **6** | **Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения** |  |  |  | 1 год |
| 6.1. | Наличие не менее чем у 75 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий | 4балла | 4 |  | 1 год |
| 6.2. | Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: | участие на уровне района– 2 балла;  наличие победителей и призеров на уровне района – 4 балла; | 4 |  | 1 год |
|  |  | участие на республиканском уровне – 4 баллов;  наличие победителей на республиканском уровне – 5 баллов | 5 |  | 1 год |
| **7** | **Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности муниципального** |  |  |  | 1 год |
| **7.1.** | Выполнение мероприятий по энергосбережению | Положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – 10 баллов;  Отрицательная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии– (-10) баллов. | 10 |  | 1 год |
| **8** | **Уровень исполнительской дисциплины** |  |  |  | 1 год |
| 8.1 | Уровень исполнительской дисциплины (своевременное представление информации, качественное ведение документации) | От 1 до 5 баллов | 5 |  | 1 год |
| 8.2. | Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя муниципального образовательного учреждения | Наличие дисциплинарных взысканий – до (-10) баллов. |  |  | 1 год |
|  | Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя |  | 1 |  | 3 года |
| 8.3**.** | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в учреждениях, численность работников которых составляет от 35 человек до 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере – 2 х процентов среднесписочной численности работников) | Доля инвалидов принятых на работу - 2% среднесписочной численности работников | 3 |  | 1 год |
|  | **Итого** |  | **100** баллов |  |  |

**Показатели**

**эффективности деятельности учреждения и работы руководителей образовательных учреждений дополнительного образования(оценочный лист)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Показатели / критерии деятельности** | **Способ оценивания** | **Количество макс. баллов** | **Кол-во набранных баллов** | **Отчетный период** |
| **1** | **Эффективность реализации образовательной программы муниципального образовательного учреждения** |  |  |  | 1 год |
| 1.1  1.1.2. | Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации  Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов | Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям:  - 100% укомплектованность учреждения педагогами  Проведены мероприятия не менее 2-х в течение года | 4  5 |  | 1 год |
| 1.2. | Разработка и публикация методических рекомендаций и авторских программ | муниципальный уровень -3 балла  республиканский уровень - 4 балла | 3  4 |  | 1 год |
| 1.3. | Участие обучающихся в смотрах, конкурсах, фестивалях различного уровня | муниципальный уровень  республиканский уровень  всероссийский уровень | 2  3  4 |  | 1 год |
| 1.4. | Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)  Удовлетворенность населения качество предоставляемых образовательных услуг. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся  Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся – (-4) балла за каждую. | 4 |  | 1 год |
| 1.5. | Многообразие системы дополнительного образования муниципального образовательного учреждения | За каждое направление по 2 балла (по лицензии), максимальное количество - 8 баллов | 8 |  | 1 год |
| 1.5.1 | Организация технических кружков | Наличие в учреждении кружков технического направления | 5 |  | 1 год |
| 1.6. | Охват детей, состоящих на учете ВШК и в комиссии ПДН и КДН | За каждого ученика, охваченного дополнительным образованием - 0,5 баллов, максимальное количество – 12 баллов | 12 |  | 1 год |
| 1.7. | Продолжение обучения выпускников по профилю | Справка о поступлении по профилю действительна на 1 год - 10 баллов | 10 |  | 1 год |
| **2** | **Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципального образовательного учреждения** |  |  |  | 1 год |
| 2.1. | Участие педагогов в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность | На муниципальном уровне -2  на республиканском уровне - 3  на федеральном уровне- 4 | 9 |  | 1 год |
| 2.3. | Организация и проведение мероприятий для детей: конкурсов , фестивалей и др. | Учитывается мероприятия, **проведенные**:  на районном уровне - 2  на республиканском уровне - 3 | 5 |  | 1 год |
| 2.4. | Проведение методической учебы, семинаров, конференций, др. мероприятий по проблемам развития дополнительного образования | На муниципальном уровне -2  на республиканском уровне - 3 | 5 |  | 1 год |
| **3.** | **Эффективность реализации государственно-общественного характера управления муниципальным образовательным учреждением** |  |  |  | 1 год |
| 3.1. | Наличие регулярно обновляемого сайта муниципального образовательного учреждения  Информационная открытость | Наличие сайта и его соответствие законодательству – до 5 баллов | 5 |  | 1 год |
| 4. | **Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности муниципального**  Выполнение мероприятий по энергосбережению | Положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – 5 баллов.  Отрицательная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – (-5) баллов. | 5 |  | 1 год |
| 5. | **Уровень исполнительской дисциплины** руководителя муниципального образовательного учреждения (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации) | Своевременное предоставление качественной информации – до 5 баллов | 5 |  | 1 год |
| 6. | Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя |  | 1 |  | 3 года |
| **7.** | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в учреждениях, численность работников которых составляет от 35 человек до 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов среднесписочной численности работников | Доля инвалидов принятых на работу - 2% среднесписочной численности работников | 1 |  | 1 год |
|  | **Итого** |  | **100 баллов** |  |  |

7.5. Порядок, размер и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяется приказом руководителя учреждения. Порядок, размер и условия премирования руководителей учреждений по итогам работы утверждаются приказом управления образования администрации Канашского района.

Размер премиальных выплат по итогам работы могут определятся как в процентах к окладу (ставки) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

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

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

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

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа управления образования администрации Канашского района.

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

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющимся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течении трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5 – 7 части первой статьи 83 ТК РФ) в течении 20 рабочих дней с даты его прекращения».

**VIII. Гарантии по оплате труда**

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

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=CA936DCA876F91070CFF7131E631F6A50DCAC44095994E7AE34CED5A6548T0K) Российской Федерации и иными федеральными законами.