

Муниципальнэуэхуцлалэ
Къэбэрдей-Балъкъэр Республикэм
и Эльбрус муниципальнэкуейм
щэныгъэмкIэ и управленэ



Муниципал учреждение
Къабарты-Малкъар Республиканы
Эльбрус муниципал районну билим
бериу управлениясы

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»
ЭЛЬБРУССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

361624, Кабардино-Балкарская Республика, город Тырнауаз, проспект Эльбрусский, №-39
Тел.4-39-25, e-mail:obrelbrus@yandex.ru

ПРИКАЗ

06.05.2024 г.

г.п. Тырнауаз

№ 84

**Об утверждении Положения
о денежном содержании и материальном стимулировании по должностям
МУ «Управление образования» местной администрации Эльбрусского
муниципального района КБР, не отнесенных к муниципальным
должностям и должностям муниципальной службы Эльбрусского
муниципального района КБР**

Руководствуясь постановлением местной администрации Эльбрусского
муниципального района муниципального района № 158 от « 3 » мая 2024 г.
«О внесении изменений в постановление местной администрации Эльбрусского
муниципального района № 360 от 01 октября 2018г. «Об утверждении положения
МУ «Управление образования»

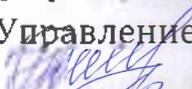
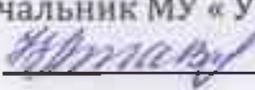
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о денежном содержании и материальном стимулировании по должностям МУ «Управление образования» местной администрации Эльбрусского муниципального района КБР, не отнесенных к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы Эльбрусского муниципального района КБР.
2. Ведущему инспектору по кадрам Толбоевой Д.С. внести изменения в трудовые договоры работников МУ «Управление образования».
3. Инженеру-программисту Кочкарову А.М. опубликовать настоящее постановление на официальном сайте МУ «Управление образования».
4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.



Начальник управления образования

Н.М.Атакуева

Согласовано председателем первичной профсоюзной организации МУ «Управление образования»  Ф.И.Джаппуева	Утверждено Приказом МУ «Управление образования» № 84 от 6 мая 2024г. Начальник МУ «Управление образования»  Ф.М.Аткужева
---	---



ПОЛОЖЕНИЕ

о денежном содержании и материальном стимулировании по должностям МУ «Управление образования» местной администрации Эльбрусского муниципального района КБР, не отнесенных к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы Эльбрусского муниципального района КБР

1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального учреждения «Управление образования» местной администрации Эльбрусского муниципального района (далее – УО).

2. Система оплаты труда работников Управления устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики и настоящим Положением.

Система оплаты труда включает:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором формы № 329 в соответствии с системой оплаты труда, определенной и настоящим Положением.

4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем УО образованием на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Должностной оклад руководителя Управления образованием устанавливается Учредителем (администрацией ЭМР) в соответствии с нормативным правовым актом исполнительного органа власти Эльбрусского муниципального района.

При установлении должностных окладов специалистам УО учитываются:

качество выполнения функций, отнесенных к его компетенции;
личный профессиональный вклад специалиста в обеспечение эффективности деятельности Управления;

7. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики и средств местного бюджета Эльбрусского муниципального района.

8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Размеры минимальных окладов берутся применительно из отраслевой системы оплаты труда общеобразовательных учреждений ЭМР.

8.1. Оплата труда, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, осуществляется за счет средств местного бюджета Эльбрусского муниципального района КБР.

II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам

9. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих

9.1 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	4791

	дворник, истопник, сторож, вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	
--	--	--

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,8.

9.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	5134
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5282
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5536
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5998

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 1,9.

10. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих.

10.1 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	5163
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5729

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - до 1,8.

10.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник-технолог	5802
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	6248
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное	6978

	наименование «ведущий»	

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - до 2,0.

10.3 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по защите информации, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юристконсульт	6175
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	6621
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	6921
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6978
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7885

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ

«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - до 2,1.

**10.4 Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела	7705
2 квалификационный уровень	, главный специалист по защите информации (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	9252
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11081

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - до 2,1.

11. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования

11.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
	секретарь учебной части	7743

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - до 1,6.

11.2 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений (применительно)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	12166
3 квалификационный уровень	методист	13200
4 квалификационный уровень	старший методист, (логопед), тьютор, педагог-библиотекарь	13750

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 1,80.

11.3 Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений(применительно)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом и другими структурными подразделениями	13507
2 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебного хозяйства и других структурных подразделений учреждения (подразделения)	13915

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 1,80.

III. Порядок утверждения штатного расписания Управления образования

13. Штатное расписание УО утверждается его руководителем по согласованию с местной администрацией Эльбрусского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики в соответствии с нормативным правовым актом исполнительного органа власти Эльбрусского муниципального района.

14. Размеры окладов по должностям специалистов и вспомогательного персонала устанавливаются применительно по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах в соответствии с настоящим Положением.

15. Оклады по другим должностям устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с

настоящим Положением.

16. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией учреждения.

IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

17. Минимальные размеры окладов (ставок) работников УО по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников УО может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, за работу в сельской местности и в районном центре, водителям «за классность».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем УО с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, а также с учетом индексации базовых окладов. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

18. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам УО в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы, специфики работы.

Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Управления персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального

повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

20. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

1,20 - за высшую квалификационную категорию;

1,10 - за первую квалификационную категорию;

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

25. Работникам УО за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

1,2 - за ученую степень «доктор наук»; 1,1 - за ученую степень «кандидат наук». Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию и присвоение ученой степени не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

21. Специалистам УО, работающим в административном центре района, устанавливается надбавка в размере 10 процентов к должностному окладу.

Установление надбавок за работу в административном центре района не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

22. Водителям автомобилей УО может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» или категорию.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям: водителям, имеющим категорию «D», - 1,15;

водителям, имеющим категорию «E», - 1,25.

23. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

24. Работникам УО устанавливаются к окладам (или к новым окладам) 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 отдаленных горных районах;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

25. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу

26. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

27. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

28. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест в соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, утвержденным приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

29. По решению начальника Управления работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ начальника с указанием конкретных причин.

30. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном

порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

31. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

32. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется 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.

33. В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам УО образования в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденных его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

В целях поощрения работников за выполненную работу в УО устанавливаются следующие выплаты и премии:

надбавка за высокое качество работ;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена, но не должна превышать должностной оклад.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Управления;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности Управления;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

35. Начальник УО по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

36. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель Управления. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в приказ об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

37. Оплата труда работников УО производится в соответствии с настоящим Положением за счет собственных средств местного бюджета Эльбрусского муниципального района.

38. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

39. Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании штатного расписания УО согласно разделу III настоящего Положения.

40. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

41. оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

42. При оптимизации структуры и численности работников Управления в течении отчетного года лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников Управления образования местной администрации Эльбрусского муниципального района не уменьшаются.

43. Экономия фонда оплаты труда, высвобождаемая в результате оптимизации структуры и штатной численности учреждения, направляется на увеличение фонда стимулирования работников.

44. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании Управления предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается начальником Управления по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

IX. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Управления образования

45. Система стимулирующих выплат работникам Управления включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.

46. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится, по представлению начальника Управления и с учетом мнения профсоюзной организации.

47. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами Управления и коллективным договором.

48. В случае образования экономии фонда оплаты труда Управления вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам Управления в соответствии с распорядительными документами.

X. Другие вопросы оплаты труда

49. Норма рабочего времени работников Управления устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40

часов в неделю.

50. Ненормированный рабочий день устанавливается отдельным специалистам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации

51. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

51.1 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

20.03.2024

