

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений**  
**МР «Мегино-Кангаласский улус»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МР «Мегино-Кангаласский улус» Республики Саха (Якутия) (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года №372 «О концепции перехода на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений», с Законом Республики Саха (Якутия) «О нормах финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях» от 18 июня 2009 года 717-3№321-IV, с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», с приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 30 сентября 2008 г. №522-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений», от 6 октября 2008 года №537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих», от 14 октября 2008 года №563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по становлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)», от 3 декабря 2008 года №683-ОД «О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладу;
- условия осуществления и размер выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

**ANNOUNCEMENT**  
**REGARDING THE**  
**REVISION OF THE**

**CONSTITUTION**

The Board of Directors of the [Organization Name] has the honor to announce that the [Organization Name] has adopted the following amendments to its Constitution, which amendments shall become effective on the [Date].

The amendments are as follows:

1. Article I, Section 1. The name of the organization shall be changed from [Old Name] to [New Name].

2. Article II, Section 1. The purpose of the organization shall be to [New Purpose].

3. Article III, Section 1. The members of the organization shall be [New Membership Criteria].

4. Article IV, Section 1. The officers of the organization shall be [New Officer Positions].

5. Article V, Section 1. The powers and duties of the officers shall be [New Powers and Duties].

6. Article VI, Section 1. The powers and duties of the members shall be [New Powers and Duties].

7. Article VII, Section 1. The procedure for the election of officers shall be [New Election Procedure].

8. Article VIII, Section 1. The procedure for the amendment of the constitution shall be [New Amendment Procedure].

9. Article IX, Section 1. The procedure for the dissolution of the organization shall be [New Dissolution Procedure].

10. Article X, Section 1. The procedure for the removal of officers shall be [New Removal Procedure].

The amendments were adopted by a vote of [Number] in favor and [Number] opposed at a meeting of the Board of Directors held on [Date] at [Location].

The following members of the Board of Directors were present at the meeting: [List of Members].

The following members of the Board of Directors were absent from the meeting: [List of Members].

The following members of the Board of Directors were excused from the meeting: [List of Members].

The amendments were adopted by a vote of [Number] in favor and [Number] opposed.

Witness my hand and the seal of the organization this [Date] day of [Month], [Year].

[Signature]  
[Title]

- условия оплаты труда руководителей учреждений,
  - другие вопросы оплаты труда.
- 1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала
- 2.1. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	2400
Должности отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	2800
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	3200
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	4200

- 2.2. К окладу по соответствующим ПКГ за определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены
- а) повышающие коэффициенты:
- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
  - повышающий коэффициент за ученую степень;
  - повышающий коэффициент за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
  - повышающий коэффициент за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
  - персональный повышающий коэффициент к окладу;
  - повышающий коэффициент за выслугу лет;
  - повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения);
- б) надбавка за стаж работы педагогическим работникам;
- 2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.
- 2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Кроме повышающего коэффициента за работу в сельской местности и арктических улусах согласно Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе», который образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат для работников муниципальных учреждений образования.
- 2.5. Размер повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливается всем педагогическим работникам и работникам учебно-

1. The first part of the document is a letter from the author to the editor, dated 10/10/10. The letter discusses the author's interest in the journal and the specific topic of the article. The author mentions that they have been following the journal for some time and are impressed by the quality of the research and the diversity of the topics covered. They express their hope that the editor will find their article of interest and accept it for consideration. The letter concludes with a polite request for the editor's response and a thank you for the editor's time and consideration.

2. The second part of the document is the title page of the article. The title is "The Impact of Climate Change on the Environment". The author's name is "John Doe". The journal name is "Environmental Science and Technology". The volume and issue information is "Volume 44, Issue 10, October 2010". The page numbers are "1234-1245".

3. The third part of the document is the abstract of the article. The abstract summarizes the main findings of the study. It states that the study aims to investigate the impact of climate change on the environment. The study uses a combination of field observations and laboratory experiments to measure the effects of increasing temperatures and changing precipitation patterns on various environmental factors. The results show that climate change has a significant impact on the environment, leading to increased temperatures, altered precipitation patterns, and a decrease in biodiversity. The study concludes that climate change is a major threat to the environment and that urgent action is needed to mitigate its effects.

4. The fourth part of the document is the introduction of the article. The introduction provides background information on the topic of climate change and its impact on the environment. It discusses the scientific consensus that climate change is occurring and that it is primarily caused by human activities. The introduction also highlights the need for further research to understand the full extent of the impact of climate change on the environment. The author states that the purpose of the study is to provide a comprehensive overview of the current state of knowledge on the impact of climate change on the environment and to identify areas where further research is needed.

5. The fifth part of the document is the conclusion of the article. The conclusion summarizes the main findings of the study and reiterates the author's conclusions. It states that the study has shown that climate change has a significant impact on the environment, leading to increased temperatures, altered precipitation patterns, and a decrease in biodiversity. The author concludes that climate change is a major threat to the environment and that urgent action is needed to mitigate its effects. The author also suggests that further research is needed to better understand the complex interactions between climate change and the environment.

вспомогательного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

2.6. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационный уровень устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	-
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,05
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

2.7. Педагогическим работникам муниципальных учреждений, повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональные знаки отличия, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) «Об учителе», повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

За квалификационную категорию	Размер повышающего коэффициента
Вторая квалификационная категория	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30
За наличие ученой степени:	
кандидата наук	0,15
доктора наук	0,30
почетное звание	0,20
профессиональные знаки отличия	0,10
отраслевой (ведомственный) знак отличия	0,10

\* В муниципальных учреждениях образования повышающие коэффициенты за работу в сельской местности установить в размере:

За работу в сельской местности	0,15
--------------------------------	------

2.8. Надбавка педагогическим работникам за педагогический стаж работы устанавливается согласно Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» в следующих размерах:

Педагогический стаж	руб.
От 0 до 5 лет	300
От 5 до 10 лет	400
От 10 до 15 лет	600
Свыше 15 лет	900

\* в размере сумм, установленных Законом Республики Саха (Якутия) «Об учителе» за педагогический стаж работы, учтены районный коэффициент и надбавки за работу районах Крайнего Севера.



- 2.9. При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.
- 2.10. Лицам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, повышающие коэффициенты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.
- 2.11. Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.
- 2.12. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности, арктических улусах, за выслугу лет в следующих размерах:

За работу в сельской местности	0,15
За выслугу лет:	
от 2 до 5 лет	0,10
от 5 до 10 лет	0,15
от 10 до 15 лет	0,20
свыше 15 лет	0,30

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы в данной должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

- 2.13. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.
- 2.14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 данного Положения.
- 2.15. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части оплаты труда.
- 2.16. Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 2.17. Размер окладов, повышающих коэффициентов по уровню, повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы для медицинских работников муниципальных учреждений, устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.
- 3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1800
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	2000

- 3.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента

1. The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions. It emphasizes that proper record-keeping is essential for the integrity of the financial system and for the ability to detect and prevent fraud. The text outlines the various types of records that should be maintained, including receipts, invoices, and bank statements, and provides guidance on how to organize and store these records effectively.

2. The second part of the document focuses on the role of internal controls in ensuring the accuracy and reliability of financial information. It describes the various types of internal controls, such as segregation of duties, authorization requirements, and reconciliation procedures, and explains how these controls can be used to identify and prevent errors and fraud. The text also discusses the importance of regularly reviewing and updating internal controls to reflect changes in the organization's operations and the external environment.

3. The third part of the document discusses the importance of transparency and accountability in financial reporting. It emphasizes that financial statements should be prepared in accordance with established accounting standards and should provide a clear and accurate picture of the organization's financial performance. The text also discusses the role of external auditors in providing an independent opinion on the accuracy and reliability of the financial statements, and the importance of disclosing any potential risks or uncertainties that may affect the organization's financial position.

4. The fourth part of the document discusses the importance of ethical behavior in financial reporting. It emphasizes that financial reporting should be based on the principles of honesty, integrity, and fairness, and that any attempt to manipulate or misrepresent financial information is unacceptable. The text also discusses the various factors that can influence ethical behavior, such as the pressure to meet financial targets or the desire to avoid negative publicity, and provides guidance on how to maintain high ethical standards in all financial reporting activities.

5. The final part of the document provides a summary of the key points discussed in the previous sections and offers some final thoughts on the importance of maintaining high standards of financial reporting and internal controls.



Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,05
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,40

3.3. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за классность;
- коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения);

3.4. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим профессии рабочих в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в конкретном государственном учреждении в следующих размерах:

За выслугу лет	Размер повышающего коэффициента
от 1 до 3 лет	до 0,05
от 3 до 5 лет	до 0,10
свыше 5 лет	до 0,15

3.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за работу в сельской местности, устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности рабочих в следующих размерах:

сельская местность	0,15
--------------------	------

3.6. Повышающие коэффициенты водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

водителям 2-го класса	0,10
водителям 1-го класса	0,25

3.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по решению руководителя учреждения работникам привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ (приложение №3).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 2,0.

3.9. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню применяются с учетом обеспечения

1. The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions. It emphasizes that every entry should be supported by a valid receipt or invoice. This ensures transparency and allows for easy verification of the data. The text also mentions that regular audits are necessary to identify any discrepancies or errors in the accounting process.

2. The second part of the document focuses on the classification of expenses. It provides a detailed list of categories, such as salaries, rent, utilities, and materials. Each category is defined with specific criteria to ensure consistency in reporting. The document also includes a table that maps these categories to the corresponding accounting codes used in the system.

3. The third part of the document describes the process of reconciling bank statements with the company's internal records. It outlines the steps involved, from obtaining the bank statement to comparing it with the ledger. The text highlights the importance of identifying and resolving any differences between the two records to maintain the integrity of the financial data.

4. The fourth part of the document discusses the preparation of financial statements. It explains how the accumulated data from the previous steps is used to generate the balance sheet, income statement, and cash flow statement. The text provides a clear overview of the components of each statement and how they relate to the company's overall financial performance.

5. The fifth part of the document covers the final steps of the accounting cycle, including the closing of the books and the preparation of the final financial reports. It emphasizes the need for accuracy and attention to detail in these final stages, as they provide a comprehensive snapshot of the company's financial health for the reporting period.

6. The sixth part of the document discusses the role of the accounting department in providing financial insights to management. It explains how the data is analyzed to identify trends, forecast future performance, and support strategic decision-making. The text also mentions the importance of clear communication and collaboration between the accounting team and other departments.

7. The seventh part of the document addresses the legal and regulatory requirements that govern the accounting process. It discusses the importance of staying up-to-date with changes in tax laws and accounting standards. The text also mentions the role of external auditors in ensuring compliance with these regulations.

8. The eighth part of the document discusses the importance of maintaining a strong internal control system. It outlines the key components of such a system, including segregation of duties, authorization procedures, and regular monitoring. The text emphasizes that a robust internal control system is essential for preventing fraud and ensuring the reliability of the financial data.

9. The ninth part of the document discusses the role of technology in modern accounting. It highlights the benefits of using accounting software, such as increased efficiency, accuracy, and the ability to generate real-time reports. The text also mentions the importance of data security and the need for regular software updates and backups.

финансовыми средствами.

3.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 данного Положения.

3.11. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части оплаты труда.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров средней заработной платы с учетом отнесения должности руководителя к группе по оплате труда.

4.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с приложением 2 к данному Положению.

4.4. В прочих учреждениях перечень работников основного персонала утверждается решением районного Совета МР Мегино-Кангаласский улус по представлению руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и северная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, стимулирующие выплаты, материальная помощь работников основного персонала учреждения.

4.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения

4.6. Кратность должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	2,0
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	1,75
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	1,50
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	1,25

Группа оплаты труда руководителя устанавливается в соответствии заключения экспертной комиссии МУ «Мегино-Кангаласское районное управление образования» по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по показателям.

4.7. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

4.8. Премирование руководителя осуществляется с учетом результате /деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств муниципального бюджета, централизованных в пределах фонда оплаты труда.

1. The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions and activities. It emphasizes that this is crucial for ensuring transparency and accountability in the organization's operations.

2. The second part of the document outlines the various methods and tools used to collect and analyze data. It highlights the need for consistent and reliable data collection processes to support informed decision-making.

3. The third part of the document focuses on the role of technology in data management and analysis. It discusses how modern software solutions can streamline data collection, storage, and reporting, thereby improving efficiency and accuracy.

4. The fourth part of the document addresses the challenges associated with data management, such as data quality, security, and privacy. It provides strategies to mitigate these risks and ensure that data is used responsibly and ethically.

5. The fifth part of the document discusses the importance of data governance and the role of leadership in establishing a strong data culture. It emphasizes that data should be treated as a valuable asset that requires careful management and oversight.

6. The sixth part of the document provides a summary of the key findings and recommendations. It reiterates the importance of data-driven decision-making and the need for continuous improvement in data management practices.

7. The seventh part of the document includes a table summarizing the key metrics and performance indicators used to evaluate the organization's data management practices. This table provides a clear overview of the current state of affairs and identifies areas for improvement.

8. The eighth part of the document concludes with a final statement on the importance of data in driving organizational success. It encourages all stakeholders to embrace a data-driven mindset and work together to achieve the organization's strategic goals.



4.9. Размеры стимулирования руководителя, порядок и критерии их выплат устанавливаются Управляющим Советом управления образования в соответствии с Положением о стимулировании.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

5.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников.

5.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

5.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILLINOIS

1998

ISBN 0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

0-226-08311-1

недели, устанавливаемой работнику.

5.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

6.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- За результативность, качество выполняемых работ по итогам месяца, квартала, года;
- За выполнение особо важных и ответственных работ;

6.2. Объем стимулирующего фонда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда на очередной год. Размер его составляет не менее 10% от фонда оплаты труда.

6.3. Стимулирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о стимулировании, утверждаемого локальным актом учреждения, согласованного с профсоюзной организацией учреждения, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

6.4. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются: районные коэффициенты; процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера;

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

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Помощник Председателя Районного Совета

Е.Э. Шарин

1. The first step in the process of identifying a problem is to define the problem clearly. This involves identifying the symptoms and the underlying causes of the problem.

2. Once the problem is defined, the next step is to gather information. This involves researching the problem and identifying the resources available to solve it.

3. The third step is to generate solutions. This involves brainstorming ideas and evaluating the potential of each solution.

4. The fourth step is to select a solution. This involves choosing the most feasible and effective solution from the options generated.

5. The fifth step is to implement the solution. This involves putting the chosen solution into action and monitoring its progress.

6. The sixth step is to evaluate the results. This involves assessing the effectiveness of the solution and identifying any areas for improvement.

7. The seventh step is to communicate the results. This involves sharing the findings of the process with others who may be affected by the problem.

8. The eighth step is to reflect on the process. This involves thinking about what was learned from the experience and how it can be applied to future problems.

9. The ninth step is to document the process. This involves recording the steps taken and the results achieved, so that the process can be repeated if necessary.

10. The tenth step is to review the process. This involves evaluating the overall effectiveness of the process and identifying any areas for improvement.

11. The eleventh step is to celebrate success. This involves recognizing the achievements of the team and the success of the solution.

12. The twelfth step is to learn from the experience. This involves reflecting on the process and identifying the lessons learned.

13. The thirteenth step is to apply the lessons learned. This involves using the insights gained from the experience to improve future problem-solving efforts.

14. The fourteenth step is to continue to improve. This involves staying up-to-date on the latest research and techniques in the field of problem-solving.

15. The fifteenth step is to stay motivated. This involves maintaining a positive attitude and a commitment to continuous improvement.



## Размеры компенсационных выплат

Наименование	Размер коэффициента
I. Коэффициент за специфику работы:	
1. За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в т.ч. с задержкой психического развития	0,2
2. За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для воспитанников с девиантным поведением.	
- медицинским работникам	0,30
- педагогическим и др. работникам	0,15-0,20
3. За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,15-0,20
4. За работу в общеобразовательных школах-интернатах	0,15
5. Работникам общеобразовательных школ-интернатов, где созданы классы (группы), для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, непосредственно занятым в таких классах (группах)	0,20
6. За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях среднего профессионального образования	0,20
7. За работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих условные наказания в виде лишения свободы.	
8. За работу в указанных образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима.	0,5-0,75 0,10-0,15
9. Педагогическим работникам лицеев, гимназий	0,15
10. Педагогическим работникам колледжей	0,25
11. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;	0,20
12. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;	0,20
13. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов;	0,20
14. Учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) 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;	0,15
15. Преподавателям учреждений среднего профессионального	0,15



образования ( группах, отделениях) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа -за часы занятий по русскому языку и литературе	
16. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
17. Учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	0,15
18. Воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	0,10
19. Женщинам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом рабочего времени более двух часов	0,30
20 Воспитателям, помощникам воспитателя детских дошкольных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в возрастных группах, за каждого ребенка	0,03
21 . Работа в режиме эксперимента	0,05-0,15
II. Коэффициент за ненормированный рабочий день:	до 0,25 (вод)
III. Коэффициенты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников	
1 . За классное руководство: -1-4 классов; -5-11 классов общеобразовательных учреждений; - средних специальных учебных заведений В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за классное руководство производится в размере 50%	0,15 0,2
2. За проверку тетрадей: Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: - по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике; - по химии, физике, биологии, иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике. В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за проверку тетрадей производится в размере 50%	0,15 0,15 0,1
3. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения за -заведование учебными кабинетами (лабораториями) и паспортизированными музеями: - в школах и школах-интернатах, в средних специальных учебных заведениях из расчета: до 10 классов за 8 паспортизированных кабинетов от 11 до 20 классов - за 13 паспортизированных кабинетов от 21 до 30 классов - за 18 паспортизированных кабинетов от 30 и более классов - за 20 паспортизированных кабинетов	0,15

1. The company has a clear vision and mission statement.	Yes
2. The company has a strong leadership team.	Yes
3. The company has a clear organizational structure.	Yes
4. The company has a strong financial performance.	Yes
5. The company has a strong customer base.	Yes
6. The company has a strong brand reputation.	Yes
7. The company has a strong employee base.	Yes
8. The company has a strong market position.	Yes
9. The company has a strong competitive advantage.	Yes
10. The company has a strong future outlook.	Yes

- за заведование учебными мастерскими;	0,15
- при наличии комбинированных мастерских;	0,35
4. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями).	0,05-0,15
5. Преподавателям и старшим преподавателям за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности.	0,2
6. Учителям за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, зоокабинетом (в период их работы)	0,15
7. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов комплектов:	
До 10 к/к	0,25
От 10 до 19 к/к	0,5
От 20 до 29 к/к	1,0
30 и более	2,0
8. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах-интернатах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детских домах для детей дошкольного возраста и детских домах смешанного типа (в целом на школу-интернат, детский дом)	1,0
9. Библиотекарям, учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества классов в школах, школах-интернатах:	
до 11 классов	0,10
от 12 до 22 классов	0,15
от 23 и выше	0,20
10. Педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	0,30
11. Помощникам воспитателей дошкольных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков.	0,30
12. В учебно-консультационных пунктах с числом менее 50 учащихся- заочников устанавливая 1ся должность заведующего консультационным пунктом, при меньшем числе учащихся-заочников производится оплата одному из учителей или руководителей школ	0,05-0,10
13. Педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям за сохранение состава воспитанников с прошлого учебного года в количестве не менее установленной нормативной наполняемости	0,05-0,15
14. Уборщику помещений, повару, помощнику воспитателя, подсобному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спецодежды (белья), банщику, кухонному рабочему - за работу в учреждениях, не имеющих водопровода и канализации	0,10



15. Дворнику, рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, коменданту общежития, лаборанту кабинета химии, шеф-повару - за работу в учреждениях, не имеющих бытовых коммуникаций	0,05
16. Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, сторожу - за работу в учреждениях, имеющих собственные котельные	0,10

