

квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу за квалификационную категорию:

- а) при наличии первой квалификационной категории - 0,05;
- б) при наличии высшей квалификационной категории - 0,10.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория, по основной должности работы.

17. Работникам учреждений (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней, наличие почетных званий, государственных наград устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

- а) за ученую степень «доктор наук» - 0,30;
- б) за ученую степень «кандидат наук» - 0,20;
- в) почетное звание Российской Федерации - 0,25;
- г) почетное звание Республики Ингушетия - 0,20.

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

При наличии у работника двух оснований (наличия почетного звания и ученой степени) надбавка к окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

18. Изменение размеров должностных окладов и надбавок производится в следующие сроки:

- а) при изменении ПКГ оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению;
- б) при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;
- в) при присуждении ученой степени или присвоении звания - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени "доктор наук" вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии; решение о присуждении ученой степени "кандидат наук" вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук).

19. Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к должностному окладу "за классность" или категорию.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям за "классность":  
водителям, имеющим категорию 1 класса - 0,25;  
водителям, имеющим категорию 2 класса - 0,10.

#### IV. Компенсационные выплаты работникам в условиях новой системы оплаты труда

20. Доплаты и надбавки за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, которые устанавливаются в следующих мерах:

N	Виды работ	Размер выплат в
---	------------	-----------------

		процентах к должностному окладу
1.	За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	20 - 30
2.	За работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня в соответствии с пунктом 27 раздела V настоящего постановления)	35
3.	За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии с ТК РФ
4.	Учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	15
5.	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	15
6.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1 - 11 классов	1 000 рублей
7.	Учителям за заведование аттестованных учебных кабинетов	1 000 рублей
8.	Учителям за проверку тетрадей (от учебной нагрузки)	10
9.	Библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров	5
10.	За работу в неблагоприятных условиях труда	в соответствии с Перечнем, утвержденным Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579
11.	Доплата молодым специалистам, имеющим диплом с отличием, в течение трех лет	10
12.	Учителям и преподавателям национального языка и литературы учебных заведений с русским языком обучения	15
13.	Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских; заведование учебным и мастерскими	5

#### V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

21. Работникам учреждений устанавливаются к должностным окладам следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

22. 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).

23. 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.

24. 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.

25. 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 системы гособразования СССР, утвержденным Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579.

26. По решению работодателя 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 работодателя с указанием конкретных причин.

27. 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.

28. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

29. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

## VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к должностным окладам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

- а) выплаты за сложность, интенсивность и высокие результаты работы;
- б) премиальные выплаты по итогам работы (мес.ц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

При премировании учитываются:

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

31. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

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

## VII. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

33. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической

работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

а) продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, методистам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду, руководителям физического воспитания образовательных учреждений начального и среднего профессионального обучения, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), инструкторам-методистам, мастерам производственного обучения;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений);

б) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

преподаватель 1 - 11 классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы;

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

20 часов в неделю - учителям дефектологам и учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в группах продленного дня;

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных учреждениях дополнительного образования детей.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии загрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, пения, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

## VIII. Условия оплаты труда работников образования

34. В случае если работники образовательных учреждений, в том числе

преподаватель, работают на ставку и более, оплата труда производится следующим образом:

а) определяется заработная плата на ставку с учетом всех предусмотренных надбавок, и указанная заработная плата выплачивается за ставку (18 часов);

б) за часы, превышающие 18 часов, оплата производится исходя из должностного оклада с компенсационных выплат.

35. В случае если преподаватель работает на неполной ставке (менее 18 часов), оплата производится следующим образом:

определяется заработная плата на ставку с учетом всех предусмотренных надбавок и делится на 18 и умножается на предусмотренные в тарификационном списке часы.

Руководители образовательных учреждений и их заместители могут иметь учебную нагрузку не более 9 часов. Оплата производится по соответствующей совмещаемой должности преподавателя с учетом компенсационных выплат.

36. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим Положением и действующим законодательством надбавки к окладам (ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

37. Работникам организаций из числа учебно-вспомогательного и прочего персонала (кроме педагогического персонала) устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам. Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах формируемого фонда оплаты труда, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, в разрезе категорий работников. Применение персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам для учебно-вспомогательного и прочего персонала (кроме педагогического персонала) предусматривается локальным нормативным актом организации (приказ). Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

Для медицинского персонала, социальных работников, работников культуры, при установлении размера повышающего коэффициента необходимо учитывать рекомендации указанные в пункте 52 главы X.

#### IX. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

38. Оплата труда (заработная плата) руководителей образовательных учреждений включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад руководителя определяется от 1 до 2 кратного размера среднего оклада работников учреждения (без учета окладов заместителей и главного бухгалтера).

Средний минимальный оклад работников учреждения рассчитывается путем деления суммы минимальных окладов по всем должностям (за исключением должностей руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на численность работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), работающих в учреждении на момент

установления оклада.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений, (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рекомендуется установить в пределах кратности до 3 средней заработной платы работников учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается Учредителем и включается в дополнительное соглашение к трудовому договору с руководителем учреждения. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителем муниципального учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера определяется путем деления суммы фактически начисленной зарплаты за календарный год на 12 (количество месяцев в году).

Если руководитель (заместитель, главный бухгалтер) отработал неполный календарный год, то среднемесячная зарплата определяется исходя из фактически отработанных полных календарных месяцев.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера осуществляется отдельно по каждой должности. Если руководитель, заместитель, главный бухгалтер совмещает должности (профессии), то учитывается и заработок по основной работе, и доплата за совмещение, а если по совместительству – только зарплата по основной должности.

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (зарплата, надбавки и компенсации, премии и другие выплаты. При этом не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.), а также компенсации, выплачиваемые при расторжении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

Среднемесячная заработная плата сотрудников определяется путем деления суммы фактически начисленной зарплаты по списочному составу (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность сотрудников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году).

39. Должностные оклады и размер заработной платы заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

40. Зарплата заместителей руководителя, заведующего библиотекой и

главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Учредителем.

Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

42. В случае централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителей учреждений устанавливается следующий порядок выплат стимулирующего характера:

а) конкретный процент централизации определяет Учредителем ежегодно при поступлении ассигнований бюджета города на оплату труда работников учреждений в соответствии с бюджетной росписью;

б) при определении процента централизации учитываются размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителей учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения;

в) распределение централизованных бюджетных ассигнований на цели премирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально или по итогам работы за год;

г) централизованные бюджетные ассигнования на премирование руководителей учреждений распределяются Учредителем между подведомственными им учреждениями и используются до конца текущего финансового года;

д) неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений;

е) премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных положением (уставом) учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

ж) руководители учреждений обязаны ежеквартально представлять отчеты о выполнении целевых показателей деятельности учреждений;

з) в целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения создается Комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений (далее - Комиссия), состав и полномочия которой определяются Учредителем.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о премировании руководителя учреждения;

и) выплата премии руководителям учреждений за соответствующий период производится на основании приказа Учредителя.

43. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с настоящим



Положением.

44. Руководителю, заместителям руководителя, заведующему библиотекой и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

#### Х. Формирование фонда оплаты труда

45. Фонд заработной платы учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Городской округ город Малгобек», предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

46. Годовой фонд оплаты труда работников, за исключением педагогического персонала, формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- а) окладный фонд - 12 должностных окладов;
- б) выплаты компенсационного характера - 70% окладного фонда;
- в) выплаты стимулирующего характера - 46% окладного фонда.

Руководители учреждений при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами.

47. Фонд оплаты труда педагогического персонала рассчитывается по следующей формуле

$$\Phi_{от} = (\Phi_{баз.} + \Phi_{доп.}), \text{ где}$$

$\Phi_{от}$  - фонд оплаты труда образовательного учреждения;  
 $\Phi_{баз.}$  - базовая часть (окладный фонд - 12 должностных окладов),  
 $\Phi_{доп.}$  - 67 %, в том числе компенсационные выплаты 57%, стимулирующие выплаты 10%.

48. Фонд оплаты труда медицинского персонала рассчитывается по следующей формуле

$$\Phi_{от} = (\Phi_{баз.} + \Phi_{стим.}), \text{ где}$$

$\Phi_{от}$  - фонд оплаты труда образовательного учреждения;  
 $\Phi_{баз.}$  - базовая часть (средний окладный фонд по группам (12 должностных окладов), компенсационные выплаты (66% среднего окладного фонда по группам);  
 $\Phi_{стим.}$  - фонд стимулирования труда (11% базовой части).

49. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

- а) численность работников;
- б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

50. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших

увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

51. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

52. Выплаты по заработной плате педагогическим, медицинским, социальным работникам и работникам культуры, осуществляются в целях достижения уровня среднемесячной заработной платы (целевого показателя, установленного планом мероприятий «дорожной картой» по отраслям) и не могут образовывать среднемесячную заработную плату, превышающую уровень, установленный в «дорожных картах».

53. Наименования должностей или профессии 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-правового регулирования в сфере труда.

#### XI. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

54. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

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

Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

55. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами учреждения и (или) коллективными договорами.

56. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения 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 учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми учреждением.

#### XII. Другие вопросы оплаты труда

57. Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в

соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

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

Оплата труда по совместительству производится исходя из 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.

## XVI. Гарантии по оплате труда

59. Заработная плата работников образовательных учреждений на одну ставку не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Республики Ингушетия.

60. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется Учреждением.

**Пояснительная записка  
к проекту решения Городского совета муниципального образования  
«Городской округ город Малгобек»**

Принятие представленного правового акта обусловлено необходимостью увеличения заработной платы категориям работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «Городской округ город Малгобек» до уровня МРОТ (11 163 рублей в месяц) определенной частью первой статьи 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ (в ред. от 07.03.2018 г № 41-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда», а также Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г. (протокол № 1).

Настоящий проект решения предусматривает увеличение должностных окладов по профессиональным квалификационным группам с целью обеспечения дифференциации в оплате труда работников образования, в зависимости от занимаемой должности и сложности труда в связи с увеличением МРОТ с 1 мая 2018 г, а также с целью увеличения доли выплат по окладам до 70 % в структуре заработной платы работников образования, согласно рекомендаций Российской трехсторонней комиссии.

Настоящий проект решения Городского совета муниципального образования «Городской округ город Малгобек», разработан Администрацией муниципального образования «Городской округ город Малгобек».

Принятие представленного проекта не повлечет негативных последствий.

Проект соответствует действующему федеральному законодательству и законодательству Республики Ингушетия.

Проект не противоречит действующим законодательным и иным правовым актам Российской Федерации и Республики Ингушетия.

**Глава муниципального образования  
«Городской округ город Малгобек»**



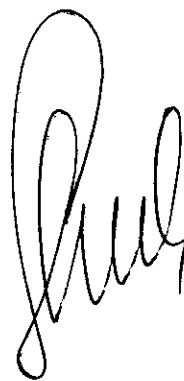
**Мамилов Ш.С.**

**Финансово-экономическое обоснование  
к проекту решения Городского совета муниципального образования  
«Городской округ город Малгобек»**

Настоящий проект решения предусматривает увеличение должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в связи с принятием федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 07.03.2018 года № 41-ФЗ с целью обеспечения дифференциации в оплате труда работников в зависимости от занимаемой должности и сложности труда, а также с целью поэтапного увеличения доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников образования до 70 % согласно рекомендаций Российской трехсторонней комиссии (протокол № 1) от 22.12.2017 года. В данном постановлении объем выплат по окладам в структуре заработной платы определен в размере 60 %.

Финансовое обеспечение данного проекта постановления необходимо осуществлять в пределах лимитов бюджетных ассигнований предусмотренных на очередной финансовый год по разделу «Образование».

**Глава муниципального образования  
«Городской округ город Малгобек»**



**Мамилов Ш.С.**



ГОРОДСКОЙ СОВЕТ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД МАЛГОБЕК»

РЕШЕНИЕ

«25» мая 2018 г.

№ 11

Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования «Городской округ город Малгобек»

В соответствии со статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования «Городской округ город Малгобек», Городской совет муниципального образования «Городской округ город Малгобек» **РЕШИЛ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования «Городской округ город Малгобек» (далее - Положение).

2. Установить, что базовые оклады (должностные оклады), подлежат индексации в соответствии с нормативно-правовыми актами Правительства Республики Ингушетия и муниципального образования «Городской округ город Малгобек», их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего решения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение деятельности муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования «Городской округ город Малгобек», предусмотренных в бюджете на соответствующий финансовый год.

4. Решение Городского совета муниципального образования «Городской округ город Малгобек» «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования «Городской округ город Малгобек» от 08.12.2017г. № 54 признать утратившими силу.

5. Опубликовать настоящее Решение в средствах массовой информации.

6. Настоящее решение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2018 года.

Глава муниципального образования

«Городской округ город Малгобек»

Мамилов Ш.С.

Председатель Городского Совета МО  
«Городской округ город Малгобек»

У.С. Евлоев