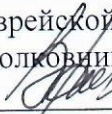


СОГЛАСОВАНО  
Начальник УФСИН России  
по Еврейской автономной области  
подполковник внутренней службы  
  
В. П. Фомченко  
09.01.2017

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ФКОУ СОШ  
УФСИН России по Еврейской  
автономной области  
  
М.Н. Трубицина  
09.01.2017



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников федерального казенного**  
**общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная**  
**школа Управления Федеральной службы исполнения наказаний по**  
**Еврейской автономной области», содержащихся по смете УИС**

**1. Общие положения.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, приказом Федеральной службы исполнения наказаний от 13.11.2008 г. № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы» (с изменениями и дополнениями от 24.10.2013).

**2. Должностные оклады.**

Размеры должностных окладов гражданского персонала федерального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Еврейской автономной области», устанавливаются с учетом профессиональных квалификационных групп, утвержденных установленном порядке (приложение №1 к приказу ФСИН России от 13.11.2008 № 624 с изменениями на 10 апреля 2013 года).

**3. Выплаты компенсационного характера.**

**3.1. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.**

3.1.1. Районный коэффициент начисляется к заработной плате работников в размере 20 процентов (письмо Роспотребнадзора от 29.08.2008 г. № 01/9440-8-32).

3.1.2. Процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока (ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.04.72 г. № 255, в соответствии с инструкцией, утвержденной приказом Минтруда РФ от 22.11.90 г. № 3, письмо Роспотребнадзора от 29.08.2008 г. №01/9440-8-32).

Процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов каждые последующие два года работы.



Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, надбавка к заработной плате устанавливается с 1 января 1991 года в размере 10 % за каждые шесть месяцев работы.

Общий размер выплачиваемых надбавок не может превышать 30 %.

#### **4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

**4.1. Совместительство** (п. 18 приложения № 3 к приказу ФСИН России от 13.11.2008 г. № 624 с изменениями на 9 августа 2011 года).

В соответствии со статьей 282 Трудового Кодекса РФ работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, на условиях трудового договора (статья 285 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день (ст. 284 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, оплата труда производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

#### **4.2. Совмещение.**

Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Доплаты устанавливаются работникам, выполняющим в одном и том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой должности (профессии) или обязанностей отсутствующего работника.

Соглашение о совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом по личному составу с указанием совмещаемой профессии (должности) или должности (профессии) отсутствующего работника, объема дополнительно выполняемых обязанностей (работ) и размера доплат.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителем по согласованию с работником в процентах от оклада по



основной профессии (должности) работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников вводятся в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по окладам отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

#### **4.3. Выходные и нерабочие праздничные дни.**

В соответствии со статьей 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в пределах объемов средств на оплату труда, утверждаемых в установленном порядке:

а) если работа в выходные или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени работникам, получающим должностной оклад, – **в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада** (ст. 153 ТК РФ);

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, – **в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада** (статья 153 ТК РФ).

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

#### **4.4. Сверхурочная работа.**

В соответствии со статьей 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за **последующие часы – в двойном размере.**

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

### **5. Выплаты стимулирующего характера.** (приложение № 4 к приказу ФСИН России от 13.11.2008 г. № 624 с изменениями на 9 августа 2011 года)

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности гражданского персонала в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения за стаж работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся гражданскому персоналу в пределах ежегодно утверждаемых в установленном порядке объемов средств на оплату труда.



### **5.1. Процентная надбавка за стаж непрерывной работы в уголовно-исполнительной системе.**

Процентная надбавка за стаж непрерывной работы в УИС начисляется к должностным окладам и выплачивается в следующих размерах:

от 1 года до 2 лет включительно	5 процентов
от 2 лет до 5 лет включительно	10 процентов
от 5 лет до 10 лет включительно	20 процентов
от 10 лет до 15 лет включительно	25 процентов
от 15 лет до 20 лет включительно	30 процентов
от 20 лет до 25 лет включительно	35 процентов
от 25 лет и более	40 процентов

Право на выплату процентной надбавки за стаж непрерывной работы в УИС имеют все рабочие и служащие, работающие по штатным должностям, в том числе и по совместительству.

Назначение ежемесячной надбавки за непрерывную работу производится приказом директора школы на основании протокола заседания комиссии по установлению стажа работы.

### **5.2. Надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы.**

Сотрудникам школы может быть установлена надбавка к должностным окладам за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы.

Надбавка устанавливается приказом директора школы с указанием конкретного размера на определенный период (не более чем на один год).

Основными условиями для установления надбавки являются: добросовестное исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей;

Выполнение работником непредвиденных, срочных особо важных и ответственных работ;

Компетентность работника в принятии соответствующих решений.

Руководитель вправе принимать решения в отношении подчиненных работников об изменении размера надбавки до истечения периода, на который она установлена.

Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы выплачивается в пределах выделенных бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда персоналу школы.



**5.3. Премирование по результатам работы.** (п. 17 приложения № 4 к приказу ФСИН России от 13.11.2008 г. № 624 с изменениями на 9 августа 2011 года)

Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года).

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть увеличены (снижены) размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются Положением о премировании, утвержденным директором школы, по согласованию с педагогическим советом.

Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнении задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

**5.4. Квалификационная надбавка за категорию педагогически работникам.** (п. 12 приложения № 4 к приказу ФСИН России от 13.11.2008 г. № 624 с изменениями на 9 августа 2011 года)

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам непосредственно связанным с образовательным процессом), имеющим квалификационную категорию, устанавливается надбавка к должностному окладу без увеличения и повышения в следующих размерах:

- по первой квалификационной категории – 30 процентов;
- по высшей квалификационной категории – 40 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается при условии работы по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория, а руководителям указанных учреждений и заместителям независимо от специальности, по которым им присвоена квалификационная категория.

**5.5. Единовременное денежное вознаграждение.**

Единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года осуществляется в размере двух должностных окладов (тарифных ставок).

Выплата вознаграждения персоналу школы, финансируемому федеральным бюджетом, производится в течение первого квартала года следующего за истекшим календарным годом. При наличии средств вознаграждение может быть выплачено в декабре текущего года.

Право на получение вознаграждения имеют все работники, находящиеся в штате учреждения, в том числе принятые на условиях совместительства.

Вознаграждение выплачивается работнику в размере двух окладов, установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабрь



календарного года, за который производится выплата вознаграждения, а уволенным с работы в течение года – на день увольнения.

При исчислении времени работы в текущем году для выплаты вознаграждения учитываются периоды:

- нахождения работника на лечении;
- в отпусках.

**Не учитываются периоды для выплаты вознаграждения:**

- отпуска, предоставленные без сохранения заработной платы;
- частично оплачиваемые отпуска;
- дополнительные отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени в году увольнения (приема).

При переводе работника в установленном порядке на работу в другое подразделение УИС без изменения источника содержания выплата вознаграждения ему производится по последнему месту работы.

При переводе работника в установленном порядке на другую должность в том же подразделении УИС или в другое подразделение УИС с изменением источника содержания выплата вознаграждения ему производится отдельно по каждому источнику содержания пропорционально отработанному времени до перевода и после перевода.

Директору школы уголовно-исполнительной системы размер вознаграждения устанавливается и выплачивается на основании приказа вышестоящего руководителя.

Директор школы имеет право снижать размер либо лишать работника вознаграждения полностью за конкретные упущения или нарушения трудовой дисциплины.

Лишение вознаграждения оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины.

**Вознаграждение не выплачивается работникам:**

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- принятым с испытательным сроком и увольнением при неудовлетворительном результате испытания;
- уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

**5.6. Материальная помощь.** (п.6 приложения № 5 к Приказу ФСИН России от 13.11.2008 г. № 624 с изм. от 09.08.2011 г.)

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных



размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника.

#### **5.7. Доплата за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей.**

Устанавливается в размере до 25 процентов фонда оплаты труда педагогическим коллективом школы п. 16 Приказа ФСИН России от 13.11.2008 г. № 624 с изм. от 09.08.2011 г.), в том числе:

а) из фонда оплаты труда педагогическим работникам до 25 %;

– за заведованием кабинета – до 25%

– за заведованием лабораторией – до 25%

б) из фонда оплаты труда педагогическим работникам до 10 %;

– за руководство методическим объединением – до 900 рублей;

– за проверку тетрадей:

- по математике – 9 % от педагогической нагрузки согласно тарификации;

- по русскому языку и литературе – 11 % от педагогической нагрузки согласно тарификации;

- по остальным предметам учебного плана школы – 3 % от педагогической нагрузки согласно тарификации;

б) оплата часов преподавательской работы свыше нормы часов за ставку заработной платы (18 часов);

в) в пределах выделенных ассигнований:

- за выполнение функций классного руководителя (письмо Минобразования РФ от 25 апреля 2006 г. №АФ-100/03 «О рекомендациях ЦК профсоюзов работников народного образования и науки РФ).

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. N 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя» доплата за осуществление классного руководства выплачивается ежемесячно как доплата за выполнение дополнительных работ. Размер доплат определяется в пределах сумм, утвержденных Законом № 198-ФЗ из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью:

- не менее наполняемости, установленной Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального, общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1015, (как правило она составляет 25 человек; в специальных (коррекционных) классах – не более 15 человек), согласно Положению «Об организации получения осужденными основного общего и среднего (полного) общего образования в вечерней (сменной) общеобразовательной школе воспитательной колонии уголовно-исполнительной системы», утвержденному Приказом Министерства юстиции РФ от 21.11.2005 г. № 223.



Для классов, наполняемость которых меньше установленной нормы, расчет размера доплаты осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся в соответствии с формулой (письмо Минобразования от 08.02.2006 г. № 17ю-5093 «О расчете размера вознаграждения за выполнение функций классного руководства в классах с пониженной наполняемостью»):

$S=1000$  руб., при  $N \geq M$ ,

$S = \frac{1000 \text{ руб.}}{M} \times N$ , при  $N < M$ ,

где  $S$  – ежемесячное вознаграждение за классное руководство в одном классе;  $N$  – количество обучающихся в классе; ( $M$  – расчетная наполняемость полногокомплектного класса ( $M=25$  чел. Для обычных классов,  $M=16$  чел. для специального (коррекционного) класса. Доплата за выполнение функций классного руководителя осуществляется из экономии фонда заработной платы).

Приказ о доплате за осуществление функций классного руководства издается ежемесячно на основании заявления заместителя директора школы по УМР с подтверждением списочного состава каждого класса.

#### **5.8. Условия установления доплат.**

5.8.1. Доплаты работникам школы начисляются за фактически отработанное время на должностной оклад (ставку) на начало месяца и выплачивается на основании табеля заработной платы.

5.8.2. Установление постоянных доплат производится на начало учебного года и отражается в тарификации на педагогических работников.

5.8.3. Доплаты за перечисленные критерии работы уменьшаются или отменяются полностью за ухудшение качества работы, невыполнение утвержденных показателей.

5.8.4. При необходимости в п. 5.7. могут быть внесены изменения и дополнения, которые принимаются на педагогическом совете и утверждаются директором школы.

#### **6. Порядок выплаты заработной платы.**

6.1. Выплата заработной платы работникам из гражданского персонала содержащихся по смете УИС за текущий месяц производится два раза: до 8 и до 20 числа каждого месяца.

6.2. При выплате заработной платы за неполный месяц размер выплаты за каждый рабочий день определяется путем деления суммы заработной платы, положенного за полный месяц, на количество отработанных дней в данном месяце.

#### **7. Заключительные положения.**



7.1. Гражданскому персоналу уголовно-исполнительной системы могут производиться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2. Во всем ином не оговоренном в данном положении руководствоваться другими законами РФ.

СОГЛАСОВАНО

Главный экономист

УФСИН России по

Еврейской автономной области

подполковник внутренней службы



Е.П. Криворучко