

«Согласовано»

Советом трудового коллектива

«07» 10 2021 г.

Зайцева Т. А. *ЗЗ*

«Утверждено»

Директор МБОУСОШ № 18

Н.В. Ляпина

Приказ № 151-а от 07.10.2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №18 п. Ретгиховка

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №18 (далее — Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Черниговского района от 07.10.2021 года № 471-па «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Черниговского муниципального района», Постановлением Администрации Черниговского района «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Черниговского муниципального района, утвержденное постановлением Администрации Черниговского района от 07.10.2021г. № 472-па»

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №18 за счет средств районного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Лица (за исключением медицинских работников) не имеющие специальной подготовки, установленной в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением базовых окладов (должностных окладов) в таких же размерах, как и работники, имеющие специальную подготовку. Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемой в образовательном учреждении.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Черниговского района о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Черниговского района;
- перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Черниговского района;
- Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение № 1).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ применяются следующие повышающие коэффициенты:

- Повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- Повышающий коэффициент за специфику работы в организации;

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Высшее образование – 5%

Первую – 10%

Высшую – 15%

Звание «Заслуженный учитель» - 20%

2.3.4. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организациях:

- За реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения -15%;
- За реализацию социально (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения – 20%
- За реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану – 20%

2.3.5. «Учителям (имеющим высшее или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки физика, математика) впервые прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо поселки городского типа Черниговского муниципального района установить доплату в виде ежемесячной выплаты в размере 10 000,0 рублей в течении трех лет работы в

образовательной организации»

2.3.6. При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада педагогического работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum M_n K$$

Где:

P_{op} – размер оклада педагогического работника;

$O_{пкг}$ – оклад педагогического работника по ПКГ;

$\sum M_n K$ – сумма повышающих коэффициентов.

2.3.7. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

– При присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов — в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Черниговского района, утвержденными Администрацией Черниговского района.

2.5.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Администрации

Черниговского района, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам аттестации рабочих мест.

Минимальная величина выплат не может быть менее 4% оклада.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим её ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

2.5.5. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждения, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в следующем порядке и размере:

- районный коэффициент — 20 процентов месячного заработка;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока — 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие года работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента);
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента).

2.5.6. Работникам учреждений устанавливается доплата за работу в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада.

Педагогическим работникам устанавливается доплата за работу в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада педагогического работника по ПКГ с учетом фактической учебной нагрузки.

Если работник находится в трудовых отношениях по двум и более должностям, доплата за работу в сельской местности производится по всем должностям с учетом учебной нагрузки. Данный порядок распространяется на работников, работающих по совместительству.

2.5.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьёй 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) — статьёй 151 ТК РФ, сверхурочной работе — статьёй 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие

праздничные дни — статьёй 153 ТК РФ.

За классное руководство одним классом устанавливается ежемесячная выплата:

– В муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в городских населенных пунктах, с наполняемостью 25 человек и более в размере 2200 рублей;

– В муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, наполняемостью 14 человек и более 2200 рублей;

Если наполняемость обучающихся меньше нормативной наполняемости, расчет выплат производится пропорционально фактическому числу обучающихся.

Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей исходя из размера оклада педагогического работника (Рор), рассчитанного по п. 2.3.6. настоящего Положения, с учетом фактической учебной нагрузки:

1-4 классы — 10 %;

по русскому языку и литературе — 15%;

по математике и иностранному языку — 10%

по иностранному языку – 10%.

Размер доплат в классах с наполняемостью до 13 человек включительно, составит 50% от размера доплат установленных данным Положением.

2.5.8. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьёй 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

2.5.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для муниципальных бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Черниговского района, утвержденными Администрацией Черниговского района.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов — в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.6.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах, установленной в соответствии с действующим законодательством.

2.6.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для районных муниципальных бюджетных учреждений):

- заместителю руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

➤ руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

➤ остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

2.6.4. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

2.6.5. Оценку эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут включаться:

- директор учреждения;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения;
- лидер профсоюза учреждения;
- заведующий хозяйством учреждения;
- представитель работников учреждения (в общем не менее 5 человек).

Представителем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является директор учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Директор учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.6.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т. д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от

работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2.6.7. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

III. Порядок формирования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 1 января 2020 года должна составлять не менее 30 процентов.

3.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) исходя из объема бюджетных ассигнований районного бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (для муниципальных бюджетных учреждений)

IV. Оказание материальной помощи работникам учреждения

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

4.2. Условия выплаты материальной помощи и её предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

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

Приложение № 1

К положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 18 п.Реттиховка

**Размеры базовых окладов
по профессиональным квалификационным группам
в образовательных учреждениях Черниговского муниципального района**

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Уровни	Должности	Размер базового оклада (рублей) для образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	12257
	Социальный педагог	12257
4 квалификационный уровень	Учитель	14400
	Педагог - библиотекарь	14400
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	6815
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6815
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	9360

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (согласно ЕТКС)	6874
	Сторож	6599
	Уборщик	6599
	Подсобный рабочий кухни	6599
	Повар	6599

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень	Водитель автобуса	6874
-----------------------------------	-------------------	------