

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 45
от 28 августа 2024 года.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
МБОУ Никольской средней общеобразовательной школы.

«РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО»
на собрании трудового коллектива
«28» августа 2024 года.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями Правительства области от 22.01.2014 № 30-п и от 23.01.2014 № 37-п, постановлением Администрации Некрасовского муниципального района № 168 от 13.02.2020 с последующими изменениями и дополнениями.

1.2. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда (далее – СОР) работников учреждения, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования СОР работников образовательных учреждений являются:

- повышение мотивации работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Основными задачами формирования СОР работников образовательных учреждений являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества труда работников;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов и других работников;
- привлечение в образовательные учреждения молодых кадров.

1.5. Формирование СОР работников образовательных учреждений базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных кадров.

1.6. Учреждение самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными актами в пределах средств на оплату труда работников и в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания для бюджетных учреждений.

1.7. Учреждение вправе самостоятельно утверждать должностные оклады (ставки заработной платы) работников, но не ниже должностных окладов (ставок заработной платы), указанных в Методике расчета должностных окладов работников муниципальных бюджетных учреждений отрасли образования Некрасовского района, утверждаемой постановлением администрации района.

1.8. Учреждение утверждает штатное расписание на начало учебного года и финансового года и представляет его в управление образования.

1.9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По отдельным работникам (сторожам) устанавливается суммарный учет рабочего времени. Учетный период – год. Оплата труда производится за фактически отработанные часы за каждый месяц. Среднемесячная тарифная ставка за 1 час и доплата за МРОТ за 1 час на год, утверждается приказом директора. Среднемесячная тарифная ставка 1 часа определяется исходя из оклада работника и среднемесячного нормативного количества часов в календарном году.

1.10. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения.

2. Формирование СОТ образовательного учреждения.

2.1. СОТ образовательного учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры устанавливаются трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников учреждения.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителей определяются нормативными актами управления образования и отражаются в трудовом договоре.

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам устанавливаются локальным актом учреждения самостоятельно при участии профсоюзного комитета. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся на основании приказа руководителя в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными учреждением.

Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производятся на основании приказа управления, в соответствии с разработанными

критериями оценки их деятельности.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Заработная плата работников учреждения устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени, определенного трудовым договором. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Объем средств на оплату труда работников учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

2.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы остальных работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" с изменениями и дополнениями.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений Некрасовского района и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, не превышающей 8.

2.4. Педагогические работники учреждения, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившие трудовой договор с учреждением после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования в течение 5 лет, работающие в сельской местности и рабочих поселках, на основании заявления производится выплата единовременного пособия. Единовременное пособие выплачивается по основному месту работы в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам за норму часов педагогической работы при заключении трудового договора с учреждением, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.

Повышение базовых окладов

Перечень условий для повышения базовых окладов, также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2

1	2
1. Повышение базовых окладов	
За работу в муниципальных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 – 20 %, Кс = 0,2
Педагогическим работникам муниципальных учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках; работникам муниципальных учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, занимающим должности в соответствии с перечнем, определенным пунктом 6.2 раздела 6 данной Методики, Постановление Администрации Некрасовского МР № 168 от 13.02.2020	25 %, Кс = 0,25
За работу в оздоровительных государственных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения); учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20 %, Кс = 0,2
Педагогическим работникам муниципальных учреждений, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет*	30%, Кс = 0,3

При приеме на работу на педагогическую должность устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года:

- выпускникам государственных учреждений среднего профессионального или высшего образования, другим лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет;

- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

Выплаты компенсационного характера.

За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
--------------------------	--

За сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	12% в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет, за исключением срока осуществления педагогической деятельности:

- по основным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

- по дополнительным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум основаниям и более, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям, за исключением условий установления надбавок за работу в государственных учреждениях при исправительных учреждениях.

Оплата труда за работу в праздничные и выходные дни осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Минимальный уровень заработной платы работников образовательных учреждений. Заработная плата работников образовательных учреждений, работающих полную рабочую неделю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда).