

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ СОШ №251
Д.И. Иванова /
Подпись Ф.И.О.
Приказ от 26.02.2020 № 37/1-Д



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с
углубленным изучением отдельных предметов №251» городского округа
ЗАТО Фокино
(новая редакция)

Принято общим собранием трудового коллектива
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа с
углубленным изучением отдельных предметов №251»
городского округа ЗАТО Фокино
Протокол от 25.02.2020г.

г.Фокино

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углублённым изучением отдельных предметов № 251» городского округа ЗАТО Фокино (далее-Положение) разработано в соответствии с Законом Приморского края от 25.04.2013 разработано на основании Закона Приморского края « 188-КЗ « Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв.решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углублённым изучением отдельных предметов № 251» городского округа ЗАТО Фокино (далее – ОУ).

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

1.4. 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.

1.5. Оплата труда работников ОУ, 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.

1.6. Заработная плата работника ОУ предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда ОУ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов работников ОУ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных групп.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников ОУ.

2.1. Основные условия оплаты труда.

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

2.1.2 Системы оплаты труда работников установлены с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- ЕКС;
- настоящего положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций;
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.2. Размеры окладов работников ОУ устанавливаются руководителем ОУ по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп(далее – оклады по ПКГ), утвержденных 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, в том числе приложению настоящего Примерного положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. К окладам работников по ПКГ руководителем ОУ могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент

за специфику работы в ОУ, повышающий коэффициент за выслугу лет, повышающий коэффициент за уровень образования.

2.2.2. Размеры окладов работников ОУ устанавливаются:

- по должностям работников ОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладам педагогических работников ОУ,

2.3.1. К окладам педагогических работников ОУ, установленным по ПКГ, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в ОУ;
- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательной организации).

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

Категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по группе должностей педагогических работников
Первая квалификационная категория	0,10
Высшая квалификационная категория	0,15

При установлении повышающего коэффициента за квалификационную категорию, квалификационная категория учитывается при работе педагогических работников в должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Квалификационная категория, установленная по должностям «преподаватель», «учитель», учитывается независимо от преподаваемого предмета.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

В случае непредставления специалистом, имеющим квалификационную категорию, квалификационной документации в аттестационную комиссию в установленные нормативными документами сроки по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, командировка, другие объективные причины), руководитель учреждения образования вправе принять решение о сохранении специалисту повышающего коэффициента за квалификационную категорию на срок не более трех месяцев с даты окончания срока действия квалификационной категории.

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, могут применяться повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в ОУ:

Выполняемая работа	Повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы по группе должностей педагогических работников
за реализацию образовательной программы с углублённым изучением отдельных учебных предметов или профильного	0,15

обучения	
за реализацию специальной адаптивной образовательной программы в группах компенсирующего обучения	0,20
за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану	0,20

2.3.4. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, могут применяться повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

- от 3 лет- 0,03 и дополнительно 0,01 за каждый следующий год работы, но не более 0,10 за весь период работы:

4г-0,04;

5л-0,05;

6л-0,06;

7л-0,07;

8л-0,08;

9л-0,09;

10л-0,1

В стаж работы педагогических работников, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях.

2.3.5. К окладам прочих работников (кроме педагогических работников), могут устанавливаться по ПКГ, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за уровень образования;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.6. К окладам работников (кроме педагогических работников) ОУ, установленным по ПКГ, может применяться (если должность это предусматривает), повышающий коэффициент за уровень образования:

Образование	Повышающий коэффициент за уровень образования по группе должностей работников учреждений
Среднее профессиональное образование	0,03
Высшее профессиональное образование	0,56

2.3.7. К окладам прочих работников (кроме педагогических), установленным по ПКГ, могут применяться повышающие коэффициенты за выслугу лет при стаже работы:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
от 1-го до 5-ти лет	0,1
от 5-ти до 10-ти лет	0,15
от 10-ти до 15-ти лет	0,2
свыше 15-ти лет	0,5

В стаж работы прочих работников (кроме педагогических работников), дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, время государственной, военной службы.

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

$$R_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК,$$

где:

R_{op} -размер оклада работника;

$O_{пкг}$ -оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ -суммы повышающих коэффициентов.

2.3.9 Заработная плата руководителя ОУ, руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей ОУ устанавливаются на 10%-30% ниже должностных окладов руководителей.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

2.4.1 При присвоении квалификационной категории- со дня внесения решения аттестационной комиссией;

2.4.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании- со дня представления соответствующего документа;

2.4.3. При увеличении выслуги лет- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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 городского округа ЗАТО Фокино, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО Фокино.

2.5.2. Работникам ОУ устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями ;
- 3) выплаты за работу в условия, 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 ОУ, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ).

Конкретные размеры доплат работникам, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина доплаты не может быть меньше 4% оклада.

Руководитель ОУ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным, указанная выплата не производится.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работников ОУ выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

- 1) районный коэффициент к заработной плате- 20%;
- 2) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока- 10-ть% по истечении первого года работы, с увеличением на 10-ти % за каждые последующие два года работы, но не свыше 30-ти % заработка;

3) процентная надбавка к заработной плате в размере 10-ти % за каждые 6 месяцев работы молодёжи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30-ти % заработка.

2.5.6. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты (в соответствии со статьей 149 ТК РФ):

2.5.6.1. Учителям с учетом учебной нагрузки устанавливается доплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

а) 1-4-ые классы – 10-ти % к окладу;

б) по русскому языку и литературе -15-ти % к окладу;

в) по математике и иностранному языку -10-ти % к окладу.

2.5.6.2 Учителям и другим педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими устанавливается доплата в размере 500 рублей.

2.5.6.3 Учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя, производится в размере 2000 рублей за 1 класс с наполняемостью 25 и более учащихся в ОУ. Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной, расчет доплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

2.5.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе- статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни- статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными для здоровья и иными особыми условиями труда.

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22-х часов до 06-ти часов) составляет 35% оклада рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.5.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей в соответствии с пунктом 2.5. настоящего Положения.

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

2.6. Порядок и условия установления их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников ОУ, формируемого за счет бюджетных средств с учетом утверждаемых руководителем организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников ОУ, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях городского округа ЗАТО Фокино, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО Фокино.

2.6.2. Стимулирующие выплаты работникам могут устанавливаться как в абсолютных значениях, так и в процентах к окладу по ПКГ (окладу с учетом повышающих коэффициентов- в случае их установления), ставке заработной платы.

2.6.3 В целях поощрения за выполненную работу работникам организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных работников сферы образования);
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премии по итогам года.

2.6.4. Выплаты за высокие результаты работы

Работникам ОУ устанавливается надбавка за высокие результаты работы.

2.6.4.1. При установлении надбавки за высокие результаты работы могут учитываться:

- а) применение в работе инновационных методов обучения;
- б) участие в реализации отраслевых программ, проектов;
- в) выполнение особо важных или срочных работ;
- г) сложность выполненных работ;
- д) большой объем работ за относительно меньший интервал времени;
- е) степень самостоятельности и ответственности;

2.6.4 Выплаты за высокие результаты работы.

Работникам ОУ устанавливается надбавка за высокие результаты работы.

2.6.4.1. При установлении надбавки за высокие результаты работы учитываться:

- а) применение в работе инновационных методов обучения;
- б) участие в реализации отраслевых программ, проектов;
- в) выполнение особо важных или срочных работ;
- г) сложность выполняемых работ;
- д) большой объем работ за относительно меньший интервал времени;
- е) степень самостоятельности и ответственности.

2.6.4.2 В связи с присвоением ученой степени, почетного звания работникам рекомендуется устанавливать доплату:

- а) за наличие ученой степени кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения -3% оклада;
- б) за наличие почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования», «Почетный работник образования»: отраслевые почетные нагрудные знаки-3-х % оклада.

Доплата за почетное звание производится только по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных званий доплат производится по одному из них.

2.6.5. выплаты за качество выполняемых работ.

Работникам ОУ устанавливается надбавка за качество выполняемых работ.

При Установлении надбавки за качество выполняемых работ могут учитываться:

- 1) Отсутствие обоснованных жалоб на качество образовательных услуг;
- 2) Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;
- 3) Оперативное и качественное выполнение заданий руководителя организации.

2.6.6. Премии по итогам работы.

Работникам ОУ за общие результаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также в связи с юбилейными датами и профессиональным праздником.

При премировании по итогам работы за определенный период могут учитываться:

- 1) Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов;
- 3) Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- 4) Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации.

2.6.7. выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей ОУ устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6. настоящего Положения.

2.6.8 Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату работников организации, подчиненным руководителю непосредственно.

3.Порядок формирования фонда оплаты труда.

3.1. Фонд оплаты труда работников ОУ формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отраслевому органу, законом

о краевом бюджете и бюджете городского округа ЗАТО Фокино на соответствующий календарный год.

3.2. Фонд оплаты труда работников ОУ формируется исходя из штатной численности работников ОУ, утвержденном порядке, и предусмотренных настоящим положением выплат в пределах доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

3.3. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников ОУ должна составлять не менее 30%.

4. Оказание материальной помощи работникам ОУ.

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

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

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