


Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Брейтовской СОШ

Н.В.Касаткина

Принято на общем собрании
трудоу коллектива
Протокол от 18.03.2022 №1

**Положение о системе и формах оплаты труда работников
в Муниципальном общеобразовательном учреждении
Брейтовской средней общеобразовательной школе**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе и формах оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Брейтовской средней общеобразовательной школы (далее Школа) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации; Закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»; нормативных правовых актов региональных органов власти Ярославской области, регулирующих вопросы оплаты труда в образовательных организациях; с учетом регионального отраслевого соглашения по учреждениям системы образования Ярославской области.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы за счет средств регионального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных организаций по оплате труда, в соответствии с настоящим Положением сохраняются для работников Школы.

II. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ)

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств Школы на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Школы.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times D \times U$, где: ФОТ - фонд оплаты труда Школы;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта; K - повышающий коэффициент для Школы;

D - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая Школой самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления;

U - количество учащихся в Школе.

2.3. Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$ФОТ = ФОТб + ФОТст$

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе и формах оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Брейтовской средней общеобразовательной школы (далее Школа) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации; Закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»; нормативных правовых актов региональных органов власти Ярославской области, регулирующих вопросы оплаты труда в образовательных организациях; с учетом регионального отраслевого соглашения по учреждениям системы образования Ярославской области.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы за счет средств регионального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных организаций по оплате труда, в соответствии с настоящим Положением сохраняются для работников Школы.

II. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ)

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств Школы на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Школы.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда Школы;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

K - повышающий коэффициент для Школы;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая Школой самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления;

У - количество учащихся в Школе.

2.3. Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административного персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Школы и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

Базовая часть фонда оплаты труда включает:

- должностные оклады (ставки заработной платы),
- выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных),
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника,
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п.

2.5. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТ} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала в общем ФОТ (не менее 70 %).

2.6. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих, имеющиеся в Школе.

2.7. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных Школой.

2.8. Объем стимулирующей части ФОТ определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ.

(Значение ш определяется Школой самостоятельно, до 20 %).

При экономии ФОТб данные средства могут быть присоединены к ФОТст.

III. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работников Школы включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.2. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы.

3.1.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и определяются Школой в пределах фонда оплаты труда самостоятельно.

3.1.4. Базовые (минимальные) размеры окладов (ставок) работников устанавливаются директором на основе региональных законодательных актов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.1.5. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) для каждого квалификационного уровня ПКГ устанавливаются директором школы.

3.1.6. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) для каждого квалификационного уровня ПКГ определяется путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающих коэффициентов.

3.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ устанавливаются региональными законодательными актами с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности и объема выполняемой работы.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогических работников Школы определяется путем умножения базового оклада на величину следующих коэффициентов:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент напряженности;
- коэффициент квалификационной категории.

В должностной оклад педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 г.

3.1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей и минимальная ставка месячного тарифного оклада не может быть ниже законодательно установленного минимума.

3.1.9. Отнесение должностей работников Школы к квалификационным уровням и группам определяется в соответствии с законодательством РФ.

3.1.10. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам - на учебный год, прочим работникам - на календарный год.

3.2. Компенсационные выплаты

3.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы).

3.2.2. В Школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 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).

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

- осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, ведение кабинетов, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и др.; руководство методическими объединениями

- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры выплат устанавливаются директором Школы по соглашению сторон).

3.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера определяются «Положением о порядке установления доплат и надбавок, выплат стимулирующего и социального характера в МОУ Брейтовской СОШ» и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.4. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 569 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

3.3. Стимулирующие выплаты

3.3.1. Выплаты стимулирующего характера в Школе устанавливаются в виде надбавок, вознаграждений и премиальных выплат за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, высокое качество, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

3.3.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в соответствии с «Положением о порядке установления доплат и надбавок, выплат стимулирующего и социального характера в МОУ Брейтовской СОШ».

3.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются либо в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы), либо в абсолютных размерах.

3.3.4. Определение размера выплат стимулирующего характера работникам Школы производится на основании представления комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ, устанавливаются приказом директора Школы при участии выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда.

3.3.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по результатам конкретной работы (разовые), а также на определенный период (постоянные), но не более чем на один учебный год.

3.3.6. Изменение размеров стимулирующих выплат производится на основании приказа директора при наступлении соответствующих оснований.

3.3.7. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера

стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.3.8. Выплаты стимулирующего характера директору школы по его должности, их размеры, порядок и процедура устанавливаются соответствующим органом управления образованием.

3.3.9. Из ФОТст могут производиться выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Порядок осуществления выплат социального характера регулируется «Положением о порядке установления доплат и надбавок, выплат стимулирующего и социального характера в Муниципальном общеобразовательном учреждении Брейтовской средней общеобразовательной школе».

3.4. Особенности оплаты труда в Учреждении

3.4.1. Оплата труда учителей (других педагогических работников) устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.4.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.4.3. Тарификационный список учителей (других педагогических работников), формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану школы, из обеспеченности кадрами в школе, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год или другой учебный период.

3.4.4. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

- за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

3.4.5. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

3.4.6. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

4. Минимальный уровень заработной платы работников учреждения

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ярославской области.

5. Иные условия оплаты труда

5.1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

5.1.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. Размер такой оплаты составляет:

- в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

- в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх

месячной нормы рабочего времени.

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.

Для работников, работающих по сменному графику работы со «скользящими» выходными днями, не будет считаться работой в выходной день (субботу, воскресенье), подлежащей оплате в двойном размере, если работа в эти дни произведена в соответствии с графиком и, наоборот, часы, отработанные ими в праздничные дни, подлежат оплате в двойном размере.

При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

5.1.2. Для расчета доплат за работу в выходной и нерабочий праздничный день, используется часовая ставка, рассчитанная путем деления, установленного работнику оклада на норму рабочего времени текущего месяца по производственному календарю.

5.2. Оплата за сверхурочную работу

5.2.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

5.3. Оплата при суммированном учете рабочего времени

5.3.1. Для работников со сменным режимом работы предусмотрен суммированный учет рабочего времени.

5.3.2. Учетным периодом является год.

5.3.3. Нормальное число рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени определяется исходя из установленной для Работника еженедельной продолжительности рабочего времени, равной 40 часам.

5.3.4. При суммированном учете сверхурочными являются часы, отработанные сверх нормы рабочих часов за учетный период (год) (ст. 99 ТК РФ).

5.3.5. Подсчет сверхурочных часов ведется после окончания учетного периода путем вычитания из количества фактически отработанных работником часов за учетный период нормы рабочего времени, предусмотренному работнику по графику.

5.3.6. Для расчета доплат за сверхурочную работу используется часовая ставка.

Часовая ставка, рассчитывается путем деления, установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в году (при этом, среднемесячное количество рабочих часов в году определяется путем деления годовой нормы рабочего времени на 12 месяцев).

5.3.7. В полуторном размере оплачиваются первые 2 часа сверхурочной работы в целом за учетный период, а все остальные часы, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, оплачиваются в двойном размере.

5.3.8. При подсчете сверхурочных часов при суммированном учете работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

В случае расторжения трудового договора до окончания учетного периода, норма рабочего времени определяется на дату увольнения (на основе производственного календаря, где отражено нормальное количество рабочих часов за любой промежуток времени).

5.4. Порядок расчета доплаты за работу в ночное время

5.4.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.4.2. Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

1 час работы в ночное время равен:

Должностной оклад : Норма рабочего времени в час. в текущем году X 35