

Согласовано:

профсоюзный комитет
работников МБОУ НОШ – ДС
р.п. Чаадаевка
Председатель


Долотина Н.В.

Утверждаю:

директор МБОУ НОШ – ДС
р.п. Чаадаевка


М.Г. Неклюдова
Приказ № 1 от 09.01.2014.



Положение

о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
начальная общеобразовательная школа – детский сад
р.п. Чаадаевка
Городищенского района Пензенской области

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников МБОУ НОШ – ДС р.п. Чаадаевка Городищенского района Пензенской области (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Городищенского района Пензенской области (далее – образовательные организации), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Городищенского района Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей,

специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области и Городищенского района, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- специфики работы в образовательных организациях;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в установленные на день вступления оклады (должностные оклады):

педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года;

система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

дифференциацию о платы труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей оценки эффективности работы образовательной организации, устанавливаемых уполномоченным органом местного самоуправления Городищенского района Пензенской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя (Отдел образования Городищенского района Пензенской области), и разрабатываемых в

образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в образовательных организациях регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области и Городищенского района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в муниципальном бюджетном образовательном учреждении начальная общеобразовательная школа – детский сад р.п. Чаадаевка, финансируемом из бюджета Городищенского района Пензенской области.

2. Порядок расчета заработной платы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения начальная общеобразовательная школа – детский сад р.п. Чаадаевка

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в образовательных организациях;
 - уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами (для руководителя - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, нормативными правовыми актами Городищенского района, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательных организаций определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

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

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательных организаций рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложение 5), специфики работы в образовательных организациях (приложение 6).

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 (приложение 1).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{n.p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательных организаций по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{чс}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в

год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

2.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.9. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от общего объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (ставки) на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в приложении 9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не

производится.

2.11. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.12. Заработная плата руководителя МБОУ НОШ – ДС р.п. Чаадаевка состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя устанавливается исходя из средней заработной платы работников МБОУ НОШ – ДС р.п. Чаадаевка за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя каждой образовательной организации определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

Отнесение образовательных организаций к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации образовательной организации, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.13. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений даны в приложении 2.

2.14. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$З_{Рук(АУП)} = O_o^{Рук(АУП)} + Д^{Рук(АУП)} + C^{Рук(АУП)}, \text{ где}$$

$З_{Рук(АУП)}$ – месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_o^{Рук(АУП)}$ – оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$Д^{Рук(АУП)}$ – доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, для руководителя устанавливаются учредителем);

$C^{Рук(АУП)}$ – стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, для руководителя устанавливаются учредителем).

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.15. Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных организаций на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.16. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении 3.

2.17. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_{\text{д}}^{УВП} + B^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$ – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\text{д}}^{УВП}$ – оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{УВП}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП

(устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.18. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении 4.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.19. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника

работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с последующими изменениями).

2.20. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{о}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + C^{\text{раб}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{раб}}$ – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{о}}^{\text{раб}}$ – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$ – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{\text{раб}}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

Порядок расчета компенсационных выплат

2.21. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение 7).

В МБОУ НОШ – ДС р.п. Чадаевка разработан и утвержден перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Руководителями образовательных организаций принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано

безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.22. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

2.23. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В МБОУ НОШ – ДС р.п. Чаадаевка разработан и утвержден локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

2.24. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, (дополнительные виды работ) дан в приложении 8.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.25. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.26. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской

Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.27. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

При установлении этих выплат следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации. При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательной организации следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Образовательные организации при разработке и принятии локальных нормативных актов по выплатам стимулирующего характера утверждают перечень выплат стимулирующего характера, мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02):

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;
- участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс»);
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения о системе стимулирования труда работников, разрабатываемого в каждой образовательной организации.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя (Отделом образования Городищенского района), с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности

руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя (Отделом образования Городищенского района).

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

Другие вопросы оплаты труда

2.28. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);

в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и районного уровня, исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Городищенского района Пензенской области.

3.2. В образовательных организациях, перешедших на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

3.3. В образовательных организациях, не перешедших на нормативное подушевое финансирование, планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующих типовых штатных расписаний по типам и видам образовательных организаций.

3.4. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год за счет средств бюджета Городищенского района Пензенской области, поступающих в установленном порядке образовательной организации, средств образовательной организации, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части

фонда оплаты труда.

При расчете нормативных затрат на оказание муниципальных услуг за счет средств бюджета Городищенского района Пензенской области в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25 % от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Городищенского района Пензенской области.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Городищенского района Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях

совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политике в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

3.5. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным актом образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

Органы местного самоуправления Городищенского района Пензенской области - главные распорядители средств бюджета Городищенского района Пензенской области, в ведении которых находятся образовательные организации, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных образовательных организаций, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40

процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным организациям муниципальных услуг.

3.6. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ – фонд оплаты труда образовательной организации;

$\Phi_{б}^{от}$ – базовая часть $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{от}$ – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть $\Phi_{от}$).

3.7. Руководителями образовательных организаций обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.