

Принято на заседании
Совета учреждения
протокол № 2 от 09.11.2017 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Абакана «Средняя общеобразовательная школа № 22»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №22» (далее – Положение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников МБОУ «СОШ №22» г. Абакана (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановлением Главы города Абакана от 31.05.2011 №956 «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Абакана» и Постановлением Главы города Абакана от 22.08.2012 № 1522, Постановлением Главы города Абакана от 04.02.2015 г. № 215.

1.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия, бюджета города Абакана и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Размер начисленной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.3. Новая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

2.4. Формирование фонда оплаты труда за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия на текущий финансовый год осуществляется по следующей формуле:

$ФОТ = N \times U$, где:

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в учреждении в части оплаты труда;

U – численность обучающихся, воспитанников определяется для отдельных типов и видов учреждений с учетом расположения учреждения, для обучающихся – по каждой ступени обучения.

2.5. Фонд оплаты труда учреждения (ФОТ) формируется в пределах объема средств на текущий финансовый год и состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТк) и стимулирующей части (ФОТст) и рассчитывается по формуле:

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – фонд компенсационных выплат работникам учреждения. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 4 настоящего Положения;

ФОТст – фонд стимулирующих выплат работникам учреждения, который определяется по следующей формуле:

$ФОТст = ФОТр \times C$, где:

C – рекомендуемое значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет не более 15%. Значение C определяется учреждением самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

2.6. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к квалификационному уровню ПКГ. Изменение базовых окладов в связи с индексацией устанавливается приказом Директора учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.7. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

2.8. Руководитель учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению. При определении размера окладов (должностных окладов) работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования.

2.9. Экономия фонда оплаты труда учреждения направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Определение заработной платы работников учреждений

3.1. Оклады (должностные оклады) работников (Док) определяются по каждой ПКГ с применением к ним повышающих коэффициентов по следующей формуле:

$$\text{Док} = \text{Бок} \times \text{Пк},$$

где:

Бок - базовый оклад (базовый должностной оклад) работников по ПКГ в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

Пк - повышающий коэффициент к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) работников по ПКГ, определенный в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять в диапазоне до 3 размеров указанного среднего оклада (должностного оклада).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, устанавливается в приложении № 4 к настоящему Положению.

Кратность размера оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается приказом начальника Городского управления образования Администрации города Абакана согласно утвержденному им положению по отнесению учреждений к группам оплаты труда руководителей.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются в размере на 10 - 30 % ниже размера должностного оклада руководителя учреждения. Заместителям руководителя также выплачиваются стимулирующие и компенсационные выплаты.

4. Перечень и порядок осуществления выплат компенсационного характера

4.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

- районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в организациях Республики Хакасия;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании аттестации рабочих мест;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (до 50% к должностному окладу);

- доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности (до 50% к должностному окладу, Приложение №5).

4.2. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в организациях Республики Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и (или) локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Руководитель учреждения организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление компенсационных выплат за работу в указанных условиях не производится.

5. Перечень, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с коллективным и трудовым договорами, настоящим Положением. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца учебного года приказом Директора учреждения. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются коллективным договором и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств в фонде оплаты труда ежемесячно.

5.3. Выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы устанавливаются работнику после осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и стаж работы, почетные звания, выплат молодым специалистам, выплат стимулирующего характера за качество работы руководителю. Распределение стимулирующих выплат за результативность и качество работы работникам учреждения устанавливается по категориям персонала:

- педагогический персонал в диапазоне от 55 до 70%;
- административный персонал (заместители руководителя), учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие в диапазоне от 30 до 45 %.

5.4. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за почетные звания, за стаж педагогической работы, стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях города Абакана (в соответствии с п. 5.8. настоящего Положения);
- молодым специалистам, в соответствии с Законом РХ от 04.10.2004 № 53 «Об образовании»;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Заместителям директора могут устанавливаться надбавки за интенсивность труда до 50 % должностного оклада на месяц или иной срок, но не более чем до конца учебного года приказом Директора учреждения. Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы устанавливается в соответствии со следующими критериями:

- количество обучающихся курируемых параллелей;
- количество педагогов, курируемых заместителем директора.

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы заместителям

директора может быть понижен (повышен) при изменении качества результатов по курируемым направлениям.

5.6. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за результативность и качество

выполняемых работ устанавливаются учреждением самостоятельно локальными нормативными актами.

5.7. Выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы работников основного персонала учреждения производятся с учетом критериев, определенных в приложении №6 к настоящему Положению, на основании которого разрабатывается лист самооценки.

5.8. Руководителю, заместителю руководителя учреждения, педагогическому персоналу учреждения выплата за стаж устанавливается в зависимости от общего стажа педагогической деятельности в следующем размере (в % к должностному окладу, исходя из нормы 18 часов):

- от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- от 10 до 20 лет - 10 процентов;
- свыше 20 лет - 15 процентов.

5.9. На основании Закона РХ от 25.09.1996 № 69 «О библиотечном деле в Хакасии» работнику библиотеки устанавливаются выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы в библиотеках в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 5 процентов за каждые последующие пять лет. Максимальный размер надбавок не может превышать 40 процентов оклада (должностного оклада).

5.10. Надбавка за почетные звания выплачивается по основному месту работы при условии соответствия звания профилю учреждения и деятельности работника.

За имеющиеся почетные звания в сфере образования устанавливаются следующие ежемесячные выплаты:

- за звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» - выплата в размере 15 % от должностного оклада;
- за звание «Заслуженный учитель Республики Хакасия» - выплата в размере 15 % от должностного оклада;
- за звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», иные почетные звания, при соответствии их профилю педагогической деятельности – выплата в размере 800 рублей.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

5.11. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды премии:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ, заданий.

5.12. Премирование руководителя учреждения, выплата ему материальной помощи производится на основании приказа начальника Городского управления образования Администрации города Абакана на основании Положения о выплатах стимулирующего характера руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденного начальником Городского управления образования Администрации города Абакана.

5.13. Выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы осуществляются в следующем порядке:

- работник заполняет лист самооценки в соответствии с критериями, указанными в приложении № 6 до 25 числа каждого месяца;
- в трехдневный срок Комиссия по определению стимулирующих выплат, действующая на основании Положения «О комиссии по определению стимулирующих выплат», рассматривает листы самооценки работников, составляет протокол, определяет сумму баллов для каждой категории работников;
- председатель Комиссии совместно с секретарем определяет стоимость 1 балла; стимулирующая выплата рассчитывается путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов работника в соответствии с протоколом;

- в отдельных случаях (например, в летний период) комиссия вправе определять количество баллов без заполнения листов самооценки;

- административному, обслуживающему персоналу баллы ежемесячно выставляет руководитель учреждения по согласованию с Комиссией по определению стимулирующих выплат;

- основанием для рассмотрения комиссией листов самооценки работников МБОУ «СОШ № 22» является наличие для учителей не менее 50 (пятидесяти) баллов, для технического персонала не менее 30 (тридцати) баллов, для административного персонала не менее 50 (пятидесяти) баллов, для социального педагога не менее 30 (тридцати) баллов, для старшей вожатой, педагога дополнительного образования, педагога-психолога, учителя – логопеда, инструктора по физической культуре не менее 30 (тридцати) баллов с четкой формулировкой достижений по каждому критерию. Данные критерии могут быть откорректированы

- руководитель учреждения на основании протокола решения Комиссии издает соответствующий приказ.

5.14. Руководитель учреждения при установлении выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности руководствуется рекомендациями и порядком проведения выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности, утвержденным приказом начальника Городского управления образования Администрации города Абакана.

5.15. Стимулирующие выплаты не начисляются при наличии нарушений трудовой дисциплины.

5.16. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

5.17. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения на учебный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей), педагогических работников, работников культуры ведущего звена, служащих, профессий рабочих учреждения.

5.18. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.19. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Приложение № 1
к положению «О системе
оплаты труда работников
МБОУ «СОШ № 22»

**Размеры
базовых окладов (базовых должностных окладов) работников**

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	2915
	2	2930
ПКГ должностей педагогических работников	1	3087
	2	3200
	3	3250
	4	4633
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	3400
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	2790
	2	2820
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	2845
	2	2900
	3	3045
	4	3075
	5	3100
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	3045
	2	3070
	3	3100
	4	3160
	5	3250
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		2504
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	2710
	2	2740

**РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников занятых на работах с особыми условиями**

	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1.	Работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений (отделений, классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися или воспитанниками	1,15-1,20
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,20
3	Учителям образовательных учреждений, осуществляющих обучение на хакасском языке	1,15
4	Учителям образовательных учреждений, осуществляющим обучение по профильным предметам и в классах с углубленным изучением отдельных предметов (за исключением математики и ИВТ).	1,15
5	Учителям математики и ИВТ, осуществляющим обучение в профильных классах и в классах с углубленным изучением.	1,2

**Размеры повышающих коэффициентов
к базовым окладам (базовым должностным окладам)**

3	ПКГ должностей педагогических работников (1-3 квалификационный уровень):	
	Педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию;	1,65
	Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию	1,45
	Педагогические работники, имеющие вторую квалификационную категорию	1,35
	Педагогические работники, имеющие высшее профессиональное образование без категории	1,25
	Остальные педагогические работники без категории	1,15
	Молодые специалисты с высшим профессиональным образованием без категории	1,4
	Молодые специалисты со средним профессиональным образованием без категории	1,3
	ПКГ должностей педагогических работников (4 квалификационный уровень):	
	Педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию;	1,7
	Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию	1,5
	Педагогические работники, имеющие вторую квалификационную категорию	1,4
	Педагогические работники, имеющие высшее профессиональное образование без категории	1,2
	Остальные педагогические работники без категории	1,1
	Молодые специалисты с высшим профессиональным образованием без категории	1,4
	Молодые специалисты со средним профессиональным образованием без категории	1,3

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, относимых к основному персоналу
по виду экономической деятельности «Образование»

1. Воспитатель.
2. Педагог дополнительного образования.
3. Педагог-психолог.
4. Социальный педагог.
5. Учитель.
6. Учитель-логопед.
7. Педагог-организатор
8. Преподаватель-организатор ОБЖ
9. Инструктор по физкультуре

ПЕРЕЧЕНЬ
компенсационных выплат за выполнение работы,
не входящей в обязанности работника по занимаемой должности

1. заведование кабинетом, мастерскими – до 20%;
2. проверка письменных работ – до 15%;
3. выполнение обязанностей руководителя ШМО, ГМО – до 15%;
4. выполнение функций классного руководителя – до 15%;
5. исполнение обязанностей начальника ЛДП – до 30%;
6. исполнение обязанностей заместителя начальника ЛДП – до 10%;
7. выполнение обязанностей руководителя ремонтной бригады – до 15%;
8. работа библиотекаря с учебным фондом – до 20%;
9. выполнение работы с пенсионным фондом – до 20%;
10. работа с военкоматом (постановка на первичный учет обучающихся) – до 10%;
11. организация и проведение военно-полевых сборов – до 10%.
12. дополнительное вознаграждение за классное руководство в сумме 1,000 рублей.

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев стимулирования работников основного персонала
МБОУ «СОШ №22» города Абакана

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
1	2	3
1.	За интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ	<ol style="list-style-type: none">1. участие во внедрении инновационных образовательных программ;2. участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательного учреждения;3. организация внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;4. проведение систематических консультаций с целью подготовки обучающихся к ГИА и ЕГЭ (по представлению заместителя директора, курирующего данное направление)– до 20б.;5. высокую организацию работы с одаренными детьми (по представлению заместителя директора, курирующего данное направление);6. рост числа обучающихся, получивших положительную промежуточную аттестацию за курс обучения;7. снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины (для классного руководителя);8. снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины (для учителя-предметника);9. высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;10. создание и реализация сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов в рамках профильного обучения;11. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;12. высокий уровень организации профилактической работы с обучающимися и семьями;
2.	Премияльные выплаты по итогам работы	<ol style="list-style-type: none">1. официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа;2. наличие призеров среди учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательских работах (подготовленных педагогом);3. официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательских работах;4. участие педагога в экспериментальной или научно- методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях, проводимых школой;5. организация различных форм внешкольной работы.

