



УТВЕРЖДЕНО
на общем собрании
трудоу коллектива
Протокол № 1
от 30.08.2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о новой системе оплаты труда работников Муниципальной бюджетной образовательной организации «Шуарсолинская начальная школа-детский сад» на 2018- 2019 учебный год

1. Общие положения

1. Положение о новой системе оплаты труда работников Муниципальной бюджетной образовательной организации «Шуарсолинская начальная школа» (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников Муниципальной бюджетной образовательной организации «Шуарсолинская начальная школа» (далее - организация).

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников организации;
минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя организации;

другие вопросы оплаты труда.

3. Системы оплаты труда в организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. 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.

II. Порядок и условия оплаты труда

6. Оплата труда работников организации устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются и применяются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

Перечня видов выплат компенсационного характера;

Перечня выплат стимулирующего характера;

Настоящего Положения;

мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального образования «Советский муниципальный район».

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального образования «Советский муниципальный район».

Фонд оплаты труда бюджетной организации формируется организацией самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть – выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников организации состоит из: ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

Выплаты компенсационного характера;

Выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяет путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников – фиксированный размер оплаты труда работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н:

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Младший воспитатель	3956

12.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый ставка(базовый оклад), рублей
1	2	3
1	Музыкальный руководитель	5234
2.	Воспитатель.	6039
3.	Учитель	6307

12.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	2	3
1	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) структурного подразделения организации	6934

12.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня».

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	2	3
1	Заведующий хозяйством (завхоз)	4420
2	Заведующий производством (шеф-повар)	4653

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1. наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

Среднее профессиональное образование – 1,0;

Высшее профессиональное образование – 1,15;

Кандидат наук – 1,2;

Доктор наук – 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников

образования)), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н;

13.1.2. наличия квалификационной категории:

Первая квалификационная категория – 1,3;

Высшая квалификационная категория – 1,4.

13.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.2.1. уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

Высшего профессионального образования – 1.15;

Кандидат науки – 1,2;

Доктор наук – 1,25.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

1 разряд (сторож)	3258
2 разряд (машинист по стирке белья)	3490
3 разряд (кухонный рабочий и повар)	3 606
4 разряд (рабочий по ремонту)	3 839
5 разряд	4072
6 разряд	4 304
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	4 885

15. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общетраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими

должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №247н.

16. С учетом специфики работы в организации предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12-15 настоящего Положения:

16.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в организации, расположенной в сельской местности, - 1,25.

16.2. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях – 1,2.

17. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 16 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляются без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 16 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

18. К компенсационным выплатам относятся:

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными 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, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению со ставками

заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

21. Работникам организации в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере 12 процентов ставки (оклада) за вредные условия труда.

Руководитель организации проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в локальном нормативном акте.

22. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

22.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время закрепляется в локальном нормативном акте.

22.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

Работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае

работа в нерабочий праздничный день оплачивается в обычном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

22.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором,

Дополнительную работу по другой профессии (должности) или выполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором.

22.4. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, руководство методическим объединением, руководство профсоюзной организацией, проведение работы по дополнительным образовательным

программам и другие работы, не относящиеся к аудиторной деятельности, но непосредственно связанные с организацией деятельности организации.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется организацией самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте организации. Общий размер средств, направляемых на доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников, не может превышать 15 процентов от общего фонда оплаты труда организации.

23. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

24. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

Стимулирующие выплаты.

25.К стимулирующим выплатам относятся:

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2. выплаты за качество выполняемых работ;
3. выплаты за стаж работы;
4. премиальные выплаты по итогам работы.

26.(1) Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности организации, повышение авторитета и имиджа организации.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

Размер надбавки рассматривается 1 раз в месяц комиссией по распределению стимулирующих выплат и производится в конце каждого месяца, выплата зависит от экономии фонда оплаты труда.

27.(2) Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам, которым присвоено почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в которых присвоено почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

27.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации – до 2000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1000 рублей.

Размер надбавки рассматривается 1 раз в год комиссией по распределению стимулирующих выплат и производится ежемесячно, выплата зависит от экономии фонда оплаты труда.

28.(3) Надбавки за стаж работы устанавливаются:

28.1. Педагогическим работникам – за стаж педагогической работы;

Учебно-вспомогательному и прочему персоналу – за стаж работы с детьми, либо стаж работы в образовательной организации.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению №1 к настоящему Положению.

28.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение первого года после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности) устанавливаются надбавки в размере до 50 % от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок

первых 3-х лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

Выплата зависит от экономии фонда оплаты труда.

29.(4) Премии по итогам работы.

Премирование работников организации производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

I. Вопросы оплаты труда педагогических работников

30. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

31. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

32. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется отраслевым органом местной администрации «Отдел образования и по делам молодежи

администрации муниципального образования «Советский муниципальный район», а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - самой организацией. Преподавательская работа в той же организации для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения отдела образования.

Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы, который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в той же организации, не установлено.

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

В случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная учителям и воспитателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

33. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, 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 руководящих персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в

кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплаты за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

34. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размеры оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на пять или шесть (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Условия оплаты труда руководителя организации

35. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

36. Должностной оклад руководителя организации, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению №2 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3.0
II	до 2.4
III	до 2.1

IV	до 1.8
-----------	--------

37. Размер должностного оклада руководителя организации определяется приказом отраслевого органа местной администрации «Отдел образования и по делам молодежи администрации муниципального образования «Советский муниципальный район».

38. Руководителей отраслевого органа местной администрации «Отдел образования

и по делам молодежи администрации муниципального образования «Советский

муниципальный район» может устанавливать руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы организации, установленными отделом образования и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств организации на соответствующий финансовый год.

VI. Другие вопросы оплаты труда

39. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с отделом образования.

40. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного отделом образования.