

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОЗЕРЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
/МБОУ «Озеренская СОШ»/

636421, Томская область, Колпашевский район,
с. Озерное, ул. Тракторная, 4
ИНН 7007006251 КПП 700701001
тел. 8-(38254)- 24-175,
e-mail: kolp-ozschool@gov70.ru

Принято
на собрании трудового
коллектива
(протокол 08.02.2019 №1,
протокол 19.07.2022 №3,
протокол 31.01.2023 №24,
протокол 11.10.2023 № 4,
протокол 14.10.2024 № 2)



Актуальная редакция
(Приказ от 14.10.2024 № 150)

**Порядок формирования системы оплаты труда и стимулирования работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Озеренская
средняя общеобразовательная школа» (далее - МБОУ «Озеренская СОШ»)**

1. Общие положения

1. Настоящий порядок определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников общеобразовательной организации (далее – ОО), устанавливая порядок и условия их оплаты труда с учетом:

- единого квалификационного справочника (далее - ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих,
- единого тарифно-квалификационного справочника (далее - ЕТКС),
- государственных гарантий по оплате труда;
- видов выплат компенсационного характера;
- видов выплат стимулирующего характера;
- коллективного договора;
- мнения Колпашевской районной организации профсоюза работников образования.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда и стимулирования работников (далее ФОТ) разработан в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Постановлением Главы Колпашевского района от 28.08.2009 №889 «Об утверждении Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципального образования «Колпашевский район» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Главы Колпашевского района от 10.12.2009 № 1326 «О введении новых систем оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях муниципального образования «Колпашевский район» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Главы Колпашевского района от 01.12.2010 № 1464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Колпашевский район» (с

изменениями и дополнениями);

Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Постановлением Губернатора Томской области «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам, педагогическим работникам и руководителям, имеющим квалификационные категории, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области, а также доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, прекратившим трудовой договор с областным государственным или муниципальным образовательным учреждением Томской области и имеющим специальные звания» от 26.02.2006 № 20.

3. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности, на соответствующий финансовый год.

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями)

5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, согласованному с учредителем, и образовательным программам, обеспеченности кадрами.

6. Количество ставок «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» на школу зависит от количества обучающихся общеобразовательной организации (до 290 обучающихся - 0,25 ставки, 291 – 900 обучающихся - 0,5 ставки, 901 – 1400 обучающихся – 1 ставка, 1401 – 2000 обучающихся - 1,5 ставки, 2001 и выше обучающихся – 2 ставки).

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год, календарный год устанавливается директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении, увеличении учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный, календарный год педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов (профилей). Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, воспитателям на 1 января не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном, календарном году, а также при установлении ее на следующий учебный, календарный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Внеурочная деятельность по ФГОС, обучение по индивидуальному учебному плану относится к учебной деятельности и включается в его учебную нагрузку.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же ОО (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других ОО, работникам ОО, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа при условии, что педагогические работники, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Порядок исчисления заработной платы по категориям персонала

Руководители

7. Должностной оклад директора ОО устанавливается с учетом групп по оплате труда руководителей. Порядок отнесения муниципальных ОО к группам по оплате труда руководителей ОО устанавливается Учредителем.

Размер доплат, надбавок, а также порядок осуществления выплат стимулирующего характера директору устанавливается Учредителем.

При начислении заработной платы обеспечивается условие не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Колпашевского района, в случае выполнения директором всех показателей эффективности ОО и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Предельный уровень определяется соотношением среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников ОО (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера) в кратности не более 3, устанавливается Учредителем.

8. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается на основании трудового договора (эффективного контракта) и состоит из должностного оклада, компенсационных выплат, стимулирующих выплат.

Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера, устанавливаются руководителем ОО в размере:

- на 10 % ниже должностного оклада директора ОО - высшее профессиональное образование или дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 2,5 лет;
- на 20 % ниже должностного оклада директора ОО – среднее профессиональное образование или профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 3 лет;
- на 30 % ниже должностного оклада директора ОО – наличие среднего профессионального образования или дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики

При начислении заработной платы заместителям директора, главному бухгалтеру должно обеспечиваться условие не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Колпашевского района, в случае выполнения заместителями директора, главным бухгалтером всех показателей эффективности ОО и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Предельный уровень определяется соотношением среднемесячной заработной платы заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников ОО (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера) в кратности более 3, устанавливается Учредителем.

Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя)

9. Заработная плата педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), устанавливается директором ОО на основании трудового договора (эффективного контракта).

10. Руководитель организации ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы, тарификационный список на 1 сентября. При изменении учебной нагрузки в учебном году, либо перераспределении нагрузки между работниками с их письменного согласия в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

11. Тарификация педагогических работников организации производится ежегодно на начало учебного года (по состоянию на 01 сентября текущего года).

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

Оклад педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) определяется путем умножения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники», утвержденной в Приложении №1 к настоящему Порядку, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

За время работы в каникулярное время, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Прочий педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

14. Заработная плата прочего педагогического персонала (педагог дополнительного образования; воспитатель; педагог-психолог; учитель-логопед; учебно-вспомогательного (библиотекарь; вожатый; секретарь; заведующий хозяйством; бухгалтер, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) и обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; кухонный рабочий; повар) устанавливается директором ОО на основании трудового договора (эффективного контракта) в соответствии со штатным расписанием и включает в себя должностной оклад; компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты с учетом показателей качества и результативности работы.

Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями), приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов служащих» (с изменениями и дополнениями), приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248-н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями), приказом Минздравсоцразвития России от 31.05.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (с изменениями и дополнениями). Размеры должностных окладов утверждаются Главой Колпашевского района.

Размер должностного оклада конкретному работнику по соответствующему уровню ПКГ устанавливается директором ОО в соответствии с Приложением №1, с учетом дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание ОО; указанные должности должны соответствовать уставным целям ОО и требованиям ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕТКС должностей руководителей, специалистов и служащих.

15. Работникам ОО в соответствии с локальными нормативными актами, коллективным договором для оплаты труда может быть установлена часовая ставка, определенная не ниже размера минимальной часовой ставки оплаты труда, рассчитанная исходя из соответствующего должностного оклада, установленного работнику по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, установленному работнику в соответствии с Приложением №1 к настоящему Порядку, и среднемесячного количества рабочих часов в текущем году.

Директор ОО утверждает приказом конкретный перечень профессий, по которым может быть установлена почасовая оплата труда, и устанавливает по согласованию с Учредителем размер часовой ставки конкретному работнику в зависимости от определенной среднемесячной продолжительности рабочего времени и соответствующего должностного оклада по уровню ПКГ.

Компенсационные выплаты

16. Работникам ОО в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) размеры компенсационных выплат и ежемесячных надбавок педагогическим работникам и советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за 1 час работы по установленной норме часов в неделю.

2) доплата за работу в ночное время:

компенсационная доплата за работу в ночное время производится работникам ОО за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% части должностного оклада за час работы соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

3) доплата за совмещение профессий (должностей):

доплата за совмещение профессий (должностей), выполнение работником в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) не может превышать 50% должностного оклада по замещаемой должности. Размер доплаты, ее абсолютное значение, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4) доплата за расширение зон обслуживания:

доплата за расширение зон обслуживания, выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности) не может превышать 50% должностного оклада работника. Размер доплаты, ее абсолютное значение, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон.

5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется:

а) за проведение учебных часов – путем деления должностного оклада за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов и умножения результата на фактическое количество замещенных часов;

б) за прочие виды работ - размер доплаты, ее абсолютное значение, срок, на который она устанавливается, определяется, но не может превышать 50% должностного оклада по замещаемой должности.

Размер доплаты за дополнительную работу без освобождения от основной устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

б)повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

за работу в выходные дни согласно режима работы ОО и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных законодательством, выплачивается повышенная оплата в следующих размерах работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной части должностного оклада (либо в размере среднедневного заработка, рассчитанного исходя из часовой ставки и фактической продолжительности рабочего времени в выходные дни) сверх должностного оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной части должностного оклада (либо в двойном размере среднедневного заработка, рассчитанного исходя из часовой ставки и фактической продолжительности рабочего времени в выходные дни) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7)выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

а) районный коэффициент 50% заработной платы;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 10% заработной платы по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50 % заработной платы.

Лица в возрасте до 30 лет, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном объеме с первого дня работы в образовательных организациях, расположенных на территории Колпашевского района при условии, что эти лица прожили на территории района не менее 5 лет.

8)повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ. Переработка рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Учетный период для оплаты переработки - календарный год. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9) Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам производится на основании Порядка выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ «Озеренская

СОШ».

10) Работникам, которым установлена заработная плата ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, производить **доплату до МРОТ**. Доплата до МРОТ рассчитывается как разница между текущим размером МРОТ и установленной работнику зарплатой за полностью отработанный месяц, скорректированная с учетом фактически отработанного времени за истекший месяц.

11) Доплата до МРОТ не более 10931 (Десять тысяч девятьсот тридцать один) рубль.

17. Компенсационные выплаты, указанные в пункте 15 настоящего Порядка, не образуют новый должностной оклад, не учитываются при начислении иных компенсационных выплат и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение №1 к Порядку формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Озеренская средняя общеобразовательная школа»

**Размеры должностных окладов
по профессиональной квалификационной группе должностей работников
МБОУ «Озеренская СОШ»**

Профессиональные квалификационные группы должностей		Наименование профессий	Размер минимального оклада, рублей
1		3	4
Должности ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»	1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Сторож, гардеробщик Уборщик служебных помещений	8311
	2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Машинист (кочегар) котельной Кухонный работник	8587
Должности ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих» Второго уровня 1 квалификационный уровень		Повар 5 разряда Повар 4 разряда	12221 11949
Должности ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень		Бухгалтер	12466
Должности ПКГ «Педагогические работники» 4 квалификационный уровень		Учитель	16858
Должность не отнесенная, ни к одной профессиональной группе		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16858
Должности ПКГ «Педагогические работники» 2 квалификационный уровень		Педагог дополнительного образования	15667
Должности ПКГ должностей руководителей структурных подразделений 1 квалификационный уровень		Заведующий структурным подразделением (ЛДП)	17329
Должности ПКГ «Педагогические работники» 3 квалификационный уровень		Воспитатель (ЛДП)	16469
Должности ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»		Секретарь учебной части, вожатый ЛДП	8484
Должности ПКГ «работники культуры, искусства и кинематография ведущего звена»		Библиотекарь	13782
Должности ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень		Завхоз	12117