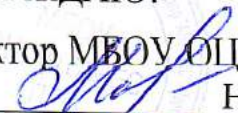


УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО


Н. В. Морозова

Приказ от 09.01.2024 №1-а

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Образовательный центр «АНТАРЕС»
Партизанского городского округа

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», Постановлением администрации Партизанского городского округа от 03 октября 2023 г. № 1527-па.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО (далее – учреждение).

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. 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.

1.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих администрации Партизанского городского округа, замещающих должности муниципальной службы в структурном подразделении в сфере образования администрации Партизанского городского округа.

1.8. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих управления образования администрации Партизанского городского округа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих с в структурном подразделении в сфере образования администрации Партизанского городского округа на установленную численность муниципальных служащих в структурном подразделении в сфере образования администрации Партизанского городского округа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится структурным подразделением в сфере образования администрации Партизанского городского округа до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность

работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.9. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих структурного подразделения в сфере образования администрации Партизанского городского округа, осуществляется при утверждении (изменении) плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетного или автономного учреждения.

1.10. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.11. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.12. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и принятыми в соответствии с ней нормативными актами.

1.13. Заработная плата работников учреждений выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца – 30 числа расчетного месяца, за вторую половину месяца – 15 числа месяца, следующего за расчетным.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда педагогических работников организации включает в себя оклады (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда педагогических работников организации устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- ЕКС;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций;
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.1.3. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях.

2.2. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.2.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организациях:

- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения – 5%;

- за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения – 20%.

2.2.2. Работник может получать доплату за расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сложность и напряженность, за дополнительный объем работ, не входящий в обязанности работника, но непосредственно связанный с их выполнением.

Доплаты устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2.2.3. Размер доплат:

- за сложность и напряженность – до 50% к окладу;
- за дополнительный объем работ, не связанный с должностными обязанностями – до 100% к окладу.

2.2.4. Доплаты могут производиться как из бюджетных источников (в пределах фонда заработной платы, так и из внебюджетных источников независимо от того, осуществляет ли работник деятельность в рамках платных образовательных услуг).

2.2.5. Установленные размеры доплат работникам ОУ могут производиться как ежемесячно, так и за определенный предшествующий период работы.

2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.3.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

2.3.2. Педагогическим работникам, учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которые были выявлены в результате специальной оценки условий труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ);
- за работу, которая не входит в должностные обязанности по квалификационным характеристикам, но связанная с реализацией образовательных программ.

2.3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.3.4. Выплата педагогическим работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Педагогическим работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

2.3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате – 20%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах

Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

2.3.6. Педагогическим работникам организации, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада педагогического работника по ПКГ с учетом фактической учебной нагрузки и начисляется только по основной должности. Данная компенсационная выплата (доплата) не входит в минимальный размер оплаты труда.

2.3.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

2.3.8. За проверку тетрадей устанавливается ежемесячная денежная выплата, исходя из размера оклада педагогического работника (Рор), рассчитанного по п. 2.2.3. настоящего Примерного положения, с учетом фактической учебной нагрузки **в размере от 5%, но не более 15%.**

Русский язык, Литература, Алгебра, Геометрия –15%

Химия, Физика, Биология – 10%

География, Английский язык – 5%

История, Информатика, Обществознание – 5%

2.3.9. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается **ежемесячная выплата в размере не более 2%.**

2.3.10. За классное руководство одним классом устанавливается ежемесячная денежная выплата:

- 2200,00 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания,

- 5000,00 рублей за счет средств иных межбюджетных трансферов, предоставляемых из средств краевого бюджета.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах, группе), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Выплата назначается при условии осуществлении работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года №480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

Выплаты компенсационного характера, в том числе выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и пр.), рассчитываются из размеров ставок заработной платы, установленных по ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах).

2.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.4.1. Педагогическим работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за квалификационную категорию;
- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы.

2.4.2 Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам, ставкам заработной платы согласно таблице:

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3-х до 5 лет (4г 12мес)	3
<i>от 5 до 10 лет</i>	<i>дополнительно по 1% за каждый год</i>
5 лет	4
6 лет	5
7 лет	6
8 лет	7
9 лет	8
10 лет и более	10

В стаж работы, дающий право на выплату за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления и за время военной службы.

2.4.3. Выплата за квалификационную категорию применяется в следующем порядке: первую – 5%; высшую – не менее 10% ставки заработной платы (оклада).

2.4.4. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.4.5. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации (для муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа или иным представительным органом работников.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.4.6. Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенной объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда педагогического работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от

иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений должна составлять не менее 30 процентов.

2.5. Решение о выплате и размер выплат стимулирующего характера определяет специально созданная комиссия, утвержденная локальным нормативным актом учреждения.

2.6. Работник учреждения имеет право на обращение в комиссию по вопросу назначения стимулирующих выплат, в том числе на обжалование ее решений.

2.7. В случае выполнения педагогическим работником педагогической работы за часы, выполненные в порядке замещения вакантных часов, часов нагрузки педагогов, отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, исчисление заработной осуществляется без применения к ней каких – либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории, выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет или по иным основаниям.

2.8. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх

установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.8.1. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника (без применения каких – либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории, выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет или по иным основаниям) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное 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 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.8.2. 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.

III. Порядок и условия оплаты труда иных работников учреждения

3.1. Основные условия оплаты труда.

3.1.1. Система оплаты труда иных работников образовательных учреждений включает в себя оклады (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.1.2. Система оплаты труда иных работников образовательных учреждений устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3.2. Размеры окладов работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам работников образования (далее – оклады по ПКГ), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (прилагаются).

3.3. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.4. Компенсационные выплаты работникам образовательных учреждений устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- оплата за вредные условия труда;
- оплата за работу в ночное время, сверхурочно и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.4.2. Работникам образовательных учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы) и начисляется по основной должности. Данная

компенсационная выплата (доплата) не входит в минимальный размер оплаты труда.

3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

3.5.1 Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для муниципальных бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Партизанского городского округа, утвержденными постановлением администрации Партизанского городского округа.

3.5.2. Иным работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслуги лет;
- доплаты, обозначенные в коллективном соглашении, либо внутреннем нормативном акте.

3.5.3. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работнику учреждения при стаже работы:

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3-х до 5 лет (4г 12мес)	3
<i>от 5 до 10 лет</i>	<i>дополнительно по 1% за каждый год</i>
5 лет	4
6 лет	5
7 лет	6
8 лет	7
9 лет	8
10 лет и более	10

В стаж работы, дающий право на выплату за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления и за время военной службы.

3.6. Зарботная плата руководителя учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения, его заместителю, порядок их установления определяются администрацией Партизанского городского округа.

3.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

3.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения в соответствии с данным Положением.

IV. Единовременное премирование работников учреждения

4.1. Единовременное премирование работника осуществляется на основании приказа руководителя ОУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.2. При наличии у работника образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

4.3. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (с указанием выполненных работ);
- выдвижение творческих идей в области образовательной деятельности;
- в связи с наступлением знаменательного события (юбилей учреждения);
- к государственным и профессиональным праздникам;
- в связи с награждением почетными грамотами, нагрудными знаками, медалями, орденами, получением звания (Министерство, Законодательное собрание Приморского края);
- к юбилейным датам работника (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) до двух окладов;
- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства:
- победители и призеры – в течении года;
- участники – единовременное премирование.

Единовременные выплаты обслуживающему персоналу, учебно-вспомогательному, сотрудникам пищеблока устанавливаются директором ОУ,

согласно служебной записке заместителя директора по АХР, заведующего производством, завуча по УВР, ВР.

V. Оказание материальной помощи работникам учреждения

5.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры (не более 10000 рублей) устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает глава администрации Партизанского городского округа на основании письменного заявления руководителя учреждения.