

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Общеобразовательная школа - интернат " г.Карабаша



**Утверждено приказом № 13/1-01 от
23.01.2024 г. МКОУ «ОШИ» г.**

Карабаша

Директор: И.В.Климова

**Положение об оплате труда работников
МКОУ «ОШИ» г. Карабаша**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ «ОШИ» г. Карабаша (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально—трудовых отношений от 25.12.2013г., Постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010г. №132-П «О положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», Постановление Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. №275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основании Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных учреждений», Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 30.10.2008г. №120н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», постановлением главы Карабашского городского округа от 09.10.2008г. № 364 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных организаций, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением администрации Карабашского городского округа от 08.09.2010г. № 280 «О внесении изменений в постановление главы Карабашского городского округа от 09.10.2008г. № 364», постановлением главы Карабашского городского округа от 20.09.2013г. №329 «О переименовании Муниципального казенного учреждения Комитет по образованию города Карабаша в Муниципальное казенное учреждение «Управление образования Карабашского городского округа», Трудовым кодексом Российской Федерации, письмом Министерства образования и науки Челябинской области № 01/7668от 09.10.2012г.

2. Система оплаты труда работников школы-интерната г. Карабаша (далее именуются - работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;

- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников коррекционной школы-интерната, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Согласно ст. 134 Трудового кодекса РФ не реже 1 (одного) раза в год проводится индексация заработной платы.

Причинами индексации заработной платы являются изменение установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда, изменение установленной законодательством Российской Федерации величины прожиточного минимума на душу населения для трудоспособного населения по субъекту Российской Федерации в месте нахождения работодателя, иных случаи, установленные действующим законодательством РФ.

Размер индекса устанавливается локальным нормативным актом не ниже величины, обусловленной причиной индексации с учетом финансового и экономического состояния организации.

II. Основные условия оплаты труда работников

7. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1 - 5 к настоящему Положению.

8. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», с учетом рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения представительного органа работников.

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

10. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно Приложению 1 к Положению об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области, утвержденном постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010г. №132-п.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

11. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

12. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

13. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; повышение должностных окладов за работу в специальных (коррекционных) организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

15. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее. При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

16. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты, надбавки, премиальные выплаты.

17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей):

устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зоны обслуживания:

устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на

него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни:

производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, (должностного оклада)) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада). Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки части оклада должностного оклада за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы:

составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время:

производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

18. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, с учетом мнения руководителя школы-интерната.

19. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников.

К выплатам, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждений относятся:

выплата за наличие ученой степени, почетного звания, квалификационной категории;

выплата за педагогический стаж работы;

ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам;

единовременная материальная помощь молодым специалистам;

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;

вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

20. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются

руководителем учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям 6-12 к настоящему Положению.

21. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

22. За выполнение функций классного руководителя в классах специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в школе-интернат осуществляется согласно приложению 8.

Вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям.

23. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

24. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Показатели оценки сложности руководителя учреждения устанавливаются МКУ «Управление образования КГО» ежегодно на 01 января, на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства учреждением за предыдущий год.

Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, их заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ по Челябинской области.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделом У настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждения.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения,

заместителям и главному бухгалтеру производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

26. Исчисление среднемесячной заработной платы заместителей и главного бухгалтера руководителя и среднемесячной заработной платы работников в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При начислении заработной платы руководителю учреждения за педагогическую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

Руководитель учреждения может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случаях замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, но не более 9 часов в неделю.

В исключительных случаях, если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, на основании распоряжения начальника МКУ «Управление образования КГО», по заявлению руководителя учреждения, согласованному с МКУ «Управление образования КГО».

27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера) определяется МКУ «Управление образования КГО» в кратности от 1 до 3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

28. МКУ «Управление образования» устанавливает руководителю учреждения выплату стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя за соответствующий период.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежемесячно устанавливается на основании протокола балансовой комиссии, созданной при администрации КГО по рассмотрению результатов достижения показателей эффективности учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы их руководителя утверждаются администрацией КГО.

Подлежат рассмотрению и регулированию балансовой комиссией следующие виды выплат стимулирующего характера:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 40% должностного оклада в составе данной выплаты, предусмотренного трудовым договором;

-премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период в полном объеме.

29. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

30. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее именуется - Порядок)

определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

31. К основному персоналу учреждения относятся должности работников учреждения, перечень которых приведен в приложении 13.

32. При расчете средней заработной платы учитываются оклад (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

33. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все

месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

34. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

35. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

36. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников

основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

37. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 35 настоящего Положения.

38. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Начальником УО.

VI. Материальная помощь

39. Из фонда оплаты труда работника образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, руководителем учреждения. Выплаты производятся:

- к юбилейным датам работников, достигшим 50 - летнего возраста;
- при выходе на пенсию по старости;
- при наличии острых финансовых проблем в семье, связанных с лечением работника или близких родственников;
- погребением близких родственников (дети, родители);
- свадьба сотрудников учреждения;
- по заявлению работника, при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

VII. Заключительные положения

41. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание

составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Начальником УО.

42. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, местного бюджетов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Начальником УО.

43. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Начальник УО.

44. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Директор МКОУ «ОШИ». Карабаша:  И.В.Климова