

**Положение  
об оплате труда работников  
ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани**

## **I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) разработано на основе постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и утверждения Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений за счет средств областного бюджета», от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений и проведения эксперимента по апробации механизма оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», а т.ж. внесении изменений в Постановление о введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений».
2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области.
3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
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.
5. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.
6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **Основные условия оплаты труда**

7. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размер ставок заработной платы, доплаты и надбавки выплаты компенсационного, стимулирующего характера, доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, праздничные), а так же иных выплат, не входящих в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, исполнений обязанностей руководителя и членов контрактной службы).
8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:
  - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - государственных гарантий по оплате труда;
  - перечня видов выплат компенсационного характера;
  - перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Руководитель учреждения в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным категориям работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

12. Наименование должностей должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

13. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

14. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление материального поощрения в виде премии по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням .

#### **Компенсационные выплаты**

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено .

16. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

19. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### **Стимулирующие выплаты**

20. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результативность и качество работы (эффективность труда);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

21. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются согласно положения о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани (Приложение № 5 к Коллективному договору).

22. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения на основании предоставления работников листов самоанализа.

#### **III. Другие вопросы оплаты труда**

23. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем 2 раза в год (на 01 января и на 01 сентября текущего года).

24. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

25. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

26. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

27. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (с изменениями от 01.02.2005 г.).

28. 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 образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.