

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани
_____ И.А. Борисенко
Протокол №7 от 27.12.2024г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани
_____ А. М. Мерс
Приказ № 143-ОД от 27.12.2024г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани

(Приложение № 4 к коллективному договору
ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани на 2025-2027 гг.)

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) разработано на основе постановлений 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 также 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 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 также 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 устанавливается 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:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (за месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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 Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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.