


СОГЛАСОВАНО

Руководитель Муниципального
казенного учреждения «Управление об-
разования» Мотыгинского района


С.С. Лысенко
(личная подпись)
«01» января 2024

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ МСШ


А.А. Марохотова
(личная подпись)
«01» января 2024

УТВЕРЖДАЮ

Директор Муниципального бюджетно-
го общеобразовательного учреждения
Мотыгинская средняя школа


Т.В. Быкова
(личная подпись)
«01» января 2024

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Мотыгинская средняя школа**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системах оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Мотыгинская средняя школа (далее - Положение) разработано в соответствии с Уставом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Мотыгинская средняя школа от 01.03.2023 года № 56-П и в соответствии с Постановлением администрации Мотыгинского района от 22.05.2023 № 162-п «О внесении изменений в постановление администрации Мотыгинского района от 19.08.2016 №273-п « Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и муниципальными служащими Мотыгинского района» и иные муниципальные правовые акты, регулирующие оплату труда

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению

2.4. Минимальные размеры окладов, ставок и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент - 30%;

надбавка к заработной плате за работу в районе приравненного к району крайнего севера – 50%

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).

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании [статьи 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Для операторов электро - котлов устанавливается суммированный учет рабочего времени (отчетный период-один месяц, на основании ст.104 ТК РФ). Операторы электро-котлов привлекаются к работе в выходные и праздничные дни согласно графика сменно-

сти. Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании [статьи 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно [приложению № 3](#) к настоящему Положению.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Стороны считают, что выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам учреждения сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне [размера минимальной заработной платы](#), ([минимального размера оплаты труда](#)), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, предельный размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений установлены в [приложении № 5](#) к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера за важность, интенсивность и качество выполняемой работы производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений ежемесячно по результатам работ в предыдущем месяце.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждениям могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями № 5, 6](#) к настоящему Положению.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и устанавливаются в соответствии с [приложением № 4](#) к настоящему Положению.

4.6. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы ([минимального размера оплаты труда](#)) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мотыгинском районе (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в

Мотыгинском районе (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мотыгинском районе ([минимального размера оплаты труда](#)), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Мотыгинском районе (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Минимальный размер оплаты труда в Мотыгинском районе установлен в размере 29 236 руб. В состав минимального размера оплаты труда не входят выплаты за сверхурочную работу, труд в праздничные и выходные, а также в ночное время. Эти доплаты следует начислять сверх минимального размера оплаты труда

4.7. При оформлении преподавательской работы руководителя учреждения необходимо учитывать, что в соответствии с пп. «ж» п. 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения - с согласия начальника муниципального казённого учреждения «Управление образования Мотыгинского района (далее по тексту – Управление образования).

4.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы не ограничены максимальным размером и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с [приложением № 6](#) к настоящему Положению и могут выплачиваться ежеквартально.

4.9. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работника учреждения осуществляется с учетом мнения рабочей группы учреждения по установлению стимулирующих выплат (далее - рабочая группа), образованной по решению собрания трудового коллектива.

4.12. Заместители руководителя учреждения представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

4.13. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим.раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим.раб.}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за месяц, за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стим.раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#) настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения, составляет 32 должностных оклада руководителя учреждения в год с учетом [районного коэффициента](#), процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется администрацией Мотыгинского района в размере, не превышающем размера, предусмотренного [приложением № 7](#) к настоящему Положению.

6.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - на 25%;
- при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.3. Зарплата руководителя и его заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя, определенных в соответствии с [приложением № 8](#) настоящего Положения.

6.5. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с [приложением № 9](#) к настоящему Положению.

6.6. Перечень должностей, профессий работников образовательных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаются в соответствии с [приложением № 10](#) к настоящему Положению.

6.7. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.8. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения и его заместителей устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и [разделом 3](#) настоящего Положения.

6.9. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.11. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливается настоящим Положением.

6.12. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее по тексту – рабочая группа), образованной Управлением образования.

6.13. Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений.

6.14. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.15. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, Управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения и его заместителей определяются согласно приложению № 13 к настоящему Положению.

6.17. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителя учреждения и его заместителям устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителя учреждения устанавливаются по решению Управления образования на срок не более 1 года и могут корректироваться в течении года.

6.18. Руководителю учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.19. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.20. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.22. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.23. Руководителю учреждения и его заместителям персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

6.24. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителя учреждения и его заместителям определяется согласно приложению № 12 к настоящему Положению и могут выплачиваться ежеквартально.