

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b></p> <p>Председатель профсоюзной организации МБОУ «Школа № 12»</p> <p><i>Умаров</i> Р.К. Умаров « 26 » <i>октября</i> 2021г</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b></p> <p>Директор МБОУ «Школа № 12»</p> <p><i>М.Н. Шадрина</i> « 27 » <i>октября</i> 2021г</p> 
<p>Принято на общем собрании трудового коллектива протокол № <u>35</u> от «<u>26</u>» октября 2021 г.</p>	

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя школа № 12»**

Управление экономического  
развития и планирования  
администрации города Ачинска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 98 от « 27 » 10 20 21 г.  
Подпись *Томова Т.С.*

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 12» (далее – Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (с учетом изменений от 24.12.2020г.), в соответствии с Постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014г. № 472 - п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска», Постановлением администрации города Ачинска от 01.07.2011г. № 221 – п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска», Постановлением администрации города Ачинска от 01.07.2011г. № 222 - п «Об утверждении условий, при которых размер окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 12» г. Ачинска (далее — организация) по виду экономической деятельности «Образование», Уставом МБОУ «Школа № 12».

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3. Для работников организации, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются Постановлением администрации города Ачинска № 222-п от 01.07.2011г.

2.2. Выплаты компенсационного характера:

2.2.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями 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).

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

2.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (расчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время: с 22 до 06 часов (ст. 96 ТК РФ).

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

Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам организации и выплачиваются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, получающим должностной оклад:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если работнику работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику.

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 № 2 к настоящему Положению.

2.2.5. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Установление стимулирующих выплат в организации осуществляется на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат с учётом мнения профсоюза, приказа директора о выплатах стимулирующего характера.

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

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных организацией в установленном порядке на оплату труда работников.

2.3.3. Сложившаяся экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников организации.

2.3.4. Работникам организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, 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;
- выплаты по итогам работы.

2.3.5. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности, и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников организации, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются организацией на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю организации.

2.3.6. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации и устанавливаются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.3.7. Условия и основания, при которых устанавливаются повышающие коэффициенты для педагогических работников организации, определяются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.3.8. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае.

2.3.9. Работникам, 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 заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.3.10. При выплатах по итогам работы учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- достижение высоких результатов в работе за определённый период;
- участие в инновационной деятельности (апробация проекта, базовая площадка);
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам организации устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.3.11. Руководитель организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления организации. Виды выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации и утверждаются приказом руководителя организации (как в баллах, так и фиксированной суммой).

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации и ее состав утверждаются приказом руководителя организации. При этом, в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников организации.

2.3.12. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой, с учетом фактически отработанного времени в следующем порядке:

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

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i, \text{ где:}$$

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$  – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

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

$n$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

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

где:

$Q_{\text{зп}}$  – фонд оплаты труда работникам организации, 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 организации, 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 организации с учетом повышающих коэффициентов, сумм

выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации на месяц в плановом периоде;

$Q_{отп}$  – 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 организации на месяц в плановом периоде.

2.3.13. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат ежемесячно, ежеквартально или на год в пределах фонда оплаты труда.

При отсутствии экономии фонда оплаты труда, при наличии у работника дисциплинарного взыскания (за невыполнение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава организации) все выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены и даже отменены.

2.3.14. Данные стимулирующие выплаты не рассматриваются для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения трехлетнего возраста, листке нетрудоспособности (продолжительностью свыше 30-ти календарных дней), имеющих дисциплинарные взыскания.

2.3.15. Стимулирующие выплаты разового характера (в том числе, фиксированной суммой) устанавливаются работникам в рамках фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета организации и при наличии экономии фонда оплаты труда:

- а) к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет) – 4000 рублей;
- б) к государственным и профессиональным праздникам (День учителя, День защитников Отечества, Международный женский день) – 1000 рублей.

### **III. Условия оплаты труда заместителей руководителя**

3.1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- персональные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера.

3.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается Примерным положением об оплате труда.

3.3. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем организации на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

3.5. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете организации (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, труда могут устанавливаться следующие выплаты 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;
- выплаты по итогам работы по окончании календарного периода (квартал, полугодие, год).

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

3.7. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

3.8. При выплатах по итогам работы по окончании календарного периода (квартал, полугодие, год) учитываются:

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

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

3.10. Размер стимулирующих выплат заместителям руководителя по основному месту работы (при исполнении обязанностей руководителя организации) согласовывается с начальником управления образования администрации города Ачинска.

3.11. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего характера не производятся при наличии дисциплинарного взыскания (нарушение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей).

#### **IV. Единовременная материальная помощь**

4.1. Работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

4.2. Единовременная материальная помощь работникам организации оказывается на основании заявления работника и решению руководителя организации в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

4.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику организации в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.2 настоящего Положения.

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

#### **V. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

5.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в организации применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 * \text{Ч}_y, \text{ где}$$

$C_y$  – размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

$\text{ФОТ}_y$  – средний месячный фонд оплаты труда педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$\text{Ч}_y$  – общее количество часов педагогических работников в неделю в соответствии с тарификацией

4,3 – среднее число недель в месяце.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю.

## 5.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / \text{Ч}_p / 249, \text{ где}$$

$C_p$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_p$  – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$\text{Ч}_p$  – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249 – число рабочих дней в году.

## 5.3. Оплата труда заместителей руководителя.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя организации, без освобождения от работы, определенной трудовым договором в организации производится оплата в процентном соотношении, но не более 100% от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности.