

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГКОУ КО «Мещовская школа-интернат»



Н.П. Гришкина

Приказ № 104 от «31» августа 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**«Об оплате труда руководителя, заместителей руководителя,
главного бухгалтера и работников**

Государственного казенного общеобразовательного учреждения

Калужской области

«Мещовская школа-интернат для детей с нарушением зрения»

Рассмотрено на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 2
от «30» августа 2023 года

1. Общие положения

Настоящее Положение является локальным актом и устанавливает систему оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, и работников ГКОУ КО «Мещовская школа-интернат» (далее - образовательное учреждение). Настоящее Положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда сотрудников образовательного учреждения, соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав сотрудников. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников учреждения. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании образовательных услуг.

Современные социально-экономические условия определяют необходимость внесения значительных изменений в систему оплаты труда работников сферы образования, в систему повышения квалификации и аттестации педагогических и руководящих работников; более широкое привлечение органов самоуправления и общественных организаций к участию в государственно-общественной системе управления образованием. Система оплаты труда направлена на усиление стимулирующей роли оплаты труда за качество и результаты работы и ориентирована на решение следующих задач:

1. Увеличение стимулирующей роли заработной платы.
2. Повышение эффективности и качества педагогического труда.
3. Привлечение и закрепление в системе образования молодых педагогических кадров.
4. Дифференциацию уровня оплаты труда в зависимости от профессиональной квалификации работников и качества их труда.

Региональная модель системы оплаты труда ориентирована, прежде всего, на стимулирование педагогического работника к повышению:

- уровня своего образования;
- уровня педагогического мастерства;
- уровня эффективности и качества работы.

2. Принципы формирования систем оплаты труда

2.1. Системы оплаты труда работников формируются на основе следующих принципов:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;
- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации;
- установление систем оплаты труда коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а также

размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Перечень норм и условий оплаты труда

3.1. Обязательными для применения на территории Российской Федерации являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, порядок установления размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации;

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

4. Системы оплаты труда работников

4.1. Установление и изменение систем оплаты труда работников осуществляются с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- изменения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

- порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.2. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих установления целевых показателей эффективности труда.

4.3. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр целевых показателей, принимаются работодателем с учетом мнения комиссии по премированию.

4.4. Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

В случаях, когда оплата труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.5. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- примерных положений об оплате труда работников;
- изменений, внесенных комиссией по премированию.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.7. Положение об оплате труда работников предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

4.8. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

5. Размер оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется из:

- средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников образовательного учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания образовательного учреждения на 1 января соответствующего финансового года;
- средств на выплаты компенсационного характера в размере не менее 5 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников образовательного учреждения;
- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не более 50 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников образовательного учреждения.

5.2. Размер оплаты труда работников образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$\text{От} = \text{О} + \text{КМ} + \text{СТ},$$

где От - размер оплаты труда работника;

О - оклад работника;

$\text{О} = \text{БО} \times \text{К1} \times \text{К2}$, где

БО - базовый оклад;

К1 - повышающий коэффициент по образовательному учреждению (обособленному структурному подразделению);

К2 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

5.3. Размер оплаты труда руководителя образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$\text{Отр} = \text{Ор} + \text{КМ} + \text{СТ},$$

где Отр - размер оплаты труда руководителя;

Ор - оклад руководителя;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размер оклада руководителя образовательного учреждения определяются по формуле:

$$\text{Ор} = \text{СЗП} \times 1,5,$$

где СЗП - средняя заработная плата работников образовательного учреждения, занимающих должности, отнесенные :

- к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников и 1-4 квалификационным уровням должностей профессорско-преподавательского состава

профессиональной квалификационной группы должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений - для образовательных организаций;

1,5 – повышающий коэффициент руководителю образовательного учреждения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя образовательного учреждения определяется согласно приложению № 1 к Закону Калужской области от 6 июля 2011 г. N 163-ОЗ "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей" (с дополнениями и изменениями).

5.4. Размер оплаты труда заместителей руководителя образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{Отзр} = \text{Озр} + \text{КМ} + \text{СТ},$$

где Отзр - размер оплаты труда заместителей руководителя;

Озр - оклад заместителя руководителя;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Оклад заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливается работодателем на 10–50 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения.

5.5. Размеры базовых окладов работников образовательного учреждения установлены согласно приложения N 2 к Закону Калужской области от 6 июля 2011 г. N 163-ОЗ "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей" (с дополнениями и изменениями).

Размеры базовых окладов работников индексируются законом Калужской области.

5.6. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к базовым окладам работников образовательного учреждения установлены согласно приложения N 3 к Закону Калужской области от 6 июля 2011 г. N 163-ОЗ "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей" (с дополнениями и изменениями).

5.7. Виды, условия применения и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя, и работникам образовательного учреждения установлены согласно приложению № 4 к Закону Калужской области от 6 июля 2011 г. N 163-ОЗ "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления

детей" (с дополнениями и изменениями).

5.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания образовательного учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором, Положением «О порядке, видах и условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера» работникам ГКОУ КО «Мещовская школа-интернат».

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Почасовая оплата труда учителей, воспитателей и других педагогических работников школы-интерната применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя осуществляется за отработанные учебные часы .

6.3. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

6.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7. Рабочее время

7.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

7.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников школы-интерната с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка.

7.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 настоящего Положения.

7.4. Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения председателя

профсоюзного комитета. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

7.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых школа-интернат является основным местом работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

7.6. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя школы-интерната по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Учредителя.

7.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в школе-интернате руководителем, определяется Учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

7.8. При возложении на педагогов школы-интерната, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

7.9. Преподавательская работа работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

7.10. Привлечение отдельных работников школы-интерната к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения председателя профсоюзного комитета.

8. Заключительные положения

Данное Положение вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 1 сентября 2023 года до изменения или его отмены.

Данное Положение по мере необходимости может быть пересмотрено. Все изменения и дополнения вносятся после обсуждения и принятия общим собранием трудового коллектива.

Данное Положение принято на общем собрании трудового коллектива ГКОУ КО «Мещовская школа-интернат» от 30 августа 2023г. протокол № 2.