

От работников:

Председатель профсоюзной  
организации учреждения  
\_\_\_\_\_/Задворных Л.Н/

М.П.

От работодателя:

Директор образовательного  
учреждения  
\_\_\_\_\_/Петров Д.В./

М.П.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Государственного учреждения общеобразовательной школы-интерната «Забайкальской краевой гимназии-интернат» (далее – Положение), находящегося в ведении Министерства образования Забайкальского края разработано в соответствии с Законом Забайкальского края от 29 мая 2009 года № 182-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края» (изменения и дополнения: Закон Забайкальского края от 18.12.2009 года № 306-ЗЗК, Закон Забайкальского края от 29.03.2010 года № 347-ЗЗК, Закон Забайкальского края от 20.12.2010 года № 445-ЗЗК, Закон Забайкальского края от 19.12.2011 года № 601-ЗЗК ).
- 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников бюджетного образовательного учреждения края (далее – учреждение).
- 1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного характера.
- 1.4. Заработная плата работников учреждения края (без учета стимулирующих выплат и системы премирования), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.6. Введение в учреждении края новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

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

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- систему премирования.

и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края и настоящим положением.

2.1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.1.4. 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;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждений края;
- настоящего Положения.

2.1.5. Фонд оплаты труда работников государственного учреждения, финансируемого из бюджета Забайкальского края, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых им государственных услуг.

2.1.6. Наименование должностей работников учреждения края устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с Министерством образования Забайкальского края.

2.1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по ПГК утверждаются руководителем учреждения по согласованию с Министерством образования Забайкальского края.

2.1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений края устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Размеры окладов (должностных окладов) приведены в Приложении №\_\_.

- 2.1.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности (работающих по профессиям), не включенные в ПКГ, определяются на основании требований к профессиональной подготовки и уровню квалификации, отраженных в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и в едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом сложности и объема.
- 2.1.10. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов (доведение до минимального размера оплаты труда).
- 2.1.11. Повышающий коэффициент устанавливается с целью стимулирования работников к повышению качества результатов труда с учетом повышения профессиональной квалификации и компетентности.
- 2.1.12. Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональные повышающие коэффициенты могут быть установлены работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,0.  
Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
- 2.1.13. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.
- 2.1.14. При установлении условий оплаты труда работникам применять повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);
- по занимаемой должности;
  - за классность водителей (Приложение 2-1);
  - молодым специалистам (Приложение 2-2);
  - персональный повышающий коэффициент к окладу (Приложение 2-3);
  - прочие повышающие коэффициенты к окладу (Приложение 2-4).
- 2.1.15. Применение повышающих коэффициентов (персональных повышающих коэффициентов) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
- 2.1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения индексируются постановлением Правительства Забайкальского края с учетом уровня инфляции (потребительских цен).
- 2.1.17. В целях формирования трудовых отношений с работниками учреждения, при введении новой системы оплаты труда, заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам. Образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в связи с введением новой системы оплаты труда приведен в Приложении №\_\_.

## **2.2. Компенсационные выплаты**

- 2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и постановлениями правительства Забайкальского края.
- 2.2.2. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате (40%) и процентной надбавки к заработной плате (30%),

установленных в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, устанавливаются руководителем учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ППК или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

2.2.3. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (35%) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- компенсационные выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- выплаты за работу в ночное время производится работникам учреждения в размере 35 % за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем рабочем периоде в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплат составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3).

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

2.2.5. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в положении об оплате труда учреждения, являющегося приложением к коллективному договору и в трудовом договоре работников.

2.2.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляют за наличие вредных условий труда в размере до 12% от соответствующего должностного оклада на основании решения комиссии по аттестации рабочих мест.

### **2.3. Стимулирующие выплаты**

2.3.1. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется в соответствии с действующим законодательством Забайкальского края.

2.3.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат закрепляются в положении об оплате труда в учреждении и в трудовом договоре и устанавливаются руководителем учреждения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении и в абсолютных размерах.

2.3.3. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном соотношении, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3.4. В целях поощрения работников учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда работников в соответствующей сфере деятельности.

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения на основании решения Совета учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

2.3.6. Стимулирующая часть учителей увеличивается на 17% от фонда оплаты труда учителей (Постановление Правительства Забайкальского края от 16 августа 2011 года №298 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края»)

2.3.7. Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, положением о стимулирующих выплатах, локальными нормативными актами учреждения.

2.3.8. Критерии оценки эффективности работы различных категорий работников должны быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени и определяются экспертной комиссией, созданной учреждением и комитетом профсоюза учреждения.

2.3.9. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на стимулирующие выплаты.

2.3.10. В пределах средств фонда оплаты труда руководитель учреждения вправе применять систему премирования работников учреждения с учетом показателей результатов труда, установленную коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

### **2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

- 2.4.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, системы премирования и определяется трудовым договором.
  - 2.4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения, а также в соответствии с учетом сложности и объема выполняемых учреждением работ.
  - 2.4.3. Размер должностного оклада руководителя устанавливается Министерством образования Забайкальского края.
  - 2.4.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя государственного учреждения Забайкальского края.
  - 2.4.5. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и постановлениями Правительства Забайкальского края.
  - 2.4.6. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения края, устанавливаемые приказами Министерства образования Забайкальского края.
  - 2.4.7. Размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения или в абсолютных размерах.
- 2.5. *Другие вопросы оплаты труда***
- 2.5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения.
  - 2.5.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.
  - 2.5.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
  - 2.5.4. Оплата труда преподавателей учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
  - 2.5.5. Норма часов преподавательской нагрузки на ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. N 2075 г. Москва. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Тарификационный список учителей, преподавателей 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 учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.
  - 2.5.6. При почасовой оплате преподавателей всех типов и видов образовательных учреждений и за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых

для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

- 2.5.7. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагога за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.