

Положение об оплате труда, установлении надбавок и доплат работникам Учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда, установлении надбавок и доплат работникам Учреждения разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации (с изменениями и дополнениями);
- Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Закона Самарской области от 14.12.2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями);
- Постановления Правительства Российской Федерации от 07.07.2021 г. «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»;
- Устава Учреждения;
- Коллективного договора.

2. Структура и порядок оплаты труда работников Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, утвержденного Правительством Самарской области.

1.2. Заработная плата работников Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.3. Ежемесячный размер заработной платы работников Учреждения должен быть не менее установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда, утвержденного Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» со всеми последующими изменениями.

При этом размер должностного оклада сотрудников, отнесенных к категории руководителей и специалистов, должен быть повышен на 25% за работу в сельской местности на основании закона Самарской области от 14.12.2004 г. № 158-ГД, Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431.

1.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

1.5. Заработная плата выплачивается на указанный Работником счет в банке не реже чем два раза в месяц 1 и 16 числа каждого месяца.

1.6. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.7. Исчисление размера средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922.

2.8. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается в соответствии с утвержденной учредителем группой по оплате труда руководителя.

2.9. Должностные оклады заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливаются в соответствии с установленной директору Учреждения группой по оплате труда.

2.10. Должностные оклады педагогических работников Учреждения устанавливаются с учетом минимальных требований к квалификации, установленных соответствующими профессиональными стандартами, а также присвоенных квалификационных категорий.

2.11. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится аттестационной комиссией, формируемой Министерством образования и науки Самарской области из числа руководителей и работников структурных подразделений министерства, руководителей территориальных управлений министерства, представителей Самарской областной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, органов местного самоуправления, научных организаций и общественных объединений, работников образовательных организаций.

2.12. На основании решения аттестационной комиссии Министерства образования и науки Самарской области о результатах аттестации педагогических работников министерство издает приказ об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.13. Минимальные требования по должности преподаватель определяются проведением аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми в Учреждении.

Регламент проведения аттестации на соответствие занимаемой должности и установления квалификационной категории педагогических работников регулируется Положением о порядке аттестации работников Учреждения.

2.14. Ежемесячная заработная плата педагогических работников Учреждения устанавливаются в зависимости от утвержденной приказом директора Учреждения педагогической нагрузки на учебный год. В случае нехватки педагогической нагрузки педагогическим работникам с их письменного согласия может устанавливаться неполная нагрузка.

3. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда

3.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты, исходя из размера должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии отнесения рабочих мест к 3 классу условий труда (вредные условия труда) либо 4 классу условий труда (опасные условия труда) на основании результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах от 4% до 12 % (в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда класса вредности и времени фактической работы с вредными условиями). Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и основания ее назначения устанавливаются приказом директора Учреждения.

К иным выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) – 35% от размера оклада;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);

- ежемесячная доплата за сверхурочную работу – за первые два часа работы за каждый рабочий день – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ);

- доплата за совмещение профессий (должностей) – до 100% от размера оклада по совмещаемой должности;

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ осуществляется в случае выполнения работником дополнительной работы по той же должности, но в увеличенном объеме в течение установленной продолжительности рабочего времени, размер такой доплаты устанавливается в зависимости от содержания, объема, сложности, сроков выполнения и нагрузки на работника с учетом основной работы и может составлять до 100% от размера оклада по соответствующей должности;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100% от размера оклада отсутствующего работника.

3.3. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- доплата педагогическим работникам:

- доплата за классное руководство – до 25% от размера оклада в зависимости от численности учебной группы;

- доплата за классное руководство из средств федерального бюджета – 5000 (пять тысяч) рублей;

В случае болезни, отпуска или отсутствия классного руководителя по иной уважительной причине, на время его отсутствия назначается замещающий классный руководитель, доплата за классное руководство которому назначается со дня отсутствия основного работника.

- доплата за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими устанавливается за ведение документации (опись имущества учебного кабинета (лаборатории, мастерской), ежегодный план работы и т.п.), участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий, мастерских) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий, учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок), обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования, обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории,

мастерской), выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности – до 25% от размера оклада в зависимости от объема работы по выполнению вышеназванных условий установления доплаты;

- доплата за руководство цикловыми комиссиями устанавливается за ведение и утверждение документации, организацию и руководство работой по учебно-методического обеспечению учебных дисциплин, обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся, совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, участие в формировании программы итоговой государственной аттестации выпускников – до 25 % от размера оклада в зависимости от объема работы и значимости предмета;

- доплата за проверку письменных работ устанавливается:

- преподавателям русского и иностранного языков в размере 15 % от размера оплаты за педагогическую нагрузку (стоимость одного часа, умноженная на количество часов) по соответствующему учебному предмету;

- преподавателям математики и инженерной графики в размере 10% от размера оплаты за педагогическую нагрузку (стоимость одного часа, умноженная на количество часов) по соответствующему учебному предмету;

- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников – до 70% от размера оклада в зависимости от сложности выполняемой работы, ее срочности и важности;

- надбавка за ученую степень доктора наук – до 20 % от оклада;

- надбавка за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – до 10% от оклада;

- иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

3.4. Компенсационные и иные обязательные выплаты работникам Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на основании дополнительных соглашений с работниками Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда:

- при работе в учреждении до 12 месяцев – в размере одного оклада;

- при работе в учреждении свыше 12 месяцев – до трех окладов.

4.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

4.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника Учреждения с приложением подтверждающих документов.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения и оформляется приказом.