

бюджета и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанности;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетов применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально- квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностей оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

-стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательных учреждений, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.

1. **Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и прядок ее распределения**

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

1. **Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю и гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих выплат.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет не менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

1. **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

1. **Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат**

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам учреждения (далее – работники) компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы учреждения определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типов, видов организаций и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами учреждения.

5.1.Гарантированные надбавки за специфику работы учреждения устанавливаются от базового должностного оклада (педагогическим работникам, осуществляющим учебный и воспитательный процесс, с учетом фактической педагогической нагрузки) в следующих случаях:

-за работу в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья: руководителю - в размере 35 процентов, заместителям руководителя - в размере 23 - 35 процентов, педагогическим работникам в размере 20 процентов, кроме того за реализацию федеральных образовательных стандартов для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, самостоятельную разработку и реализацию адаптированных общеобразовательных программ, за работу с детьми со сложной структурой дефекта - в размере 14 процентов, остальным работникам - в размере 15 - 20 процентов;

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, а также дистанционное обучение на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

Перечень работников, которым могут повышаться базовые должностные оклады на 15 - 20 процентов, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

5.2. Гарантированные доплаты устанавливаются от базового должностного оклада:

водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

водителю автомобиля, имеющему категории вождения автотранспортом "В", "С" и "Д" или "В", "С" и "Е" (2 класс) - 10 процентов, водителю автомобиля, имеющему категории вождения автотранспортом "В", "С", "Д" и "Е" (1 класс) - 25 процентов;

- медицинским работникам учреждения за непрерывный стаж работы устанавливается гарантированная доплата:

от 3 до 5 лет – 50 процентов; свыше 5 лет – 60 процентов;

- водителям за ремонт и обслуживание 2-х и более единиц транспорта - 10 процентов.

Молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в государственные образовательные или муниципальные образовательные организации области, на период первого года трудовой деятельности устанавливается гарантированная доплата в размере 30 процентов от базового должностного оклада (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 [закона Белгородской области от 31 октября 2014 года N 314 "Об образовании в Белгородской области"](https://docs.cntd.ru/document/423848921#64U0IK)).

5.3. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада);

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется управляющим советом организации или другим управляющим органом организации в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4. Гарантированные доплаты работникам учреждения устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ и определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

Виды и размеры дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, определены Перечнем гарантированных доплат педагогическим и другим работникам учреждения (приложение №1).

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по должности, занимаемой по трудовому договору, производится оплата за совмещение профессий в расчете от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается в абсолютной сумме или процентном отношении от базового должностного оклада в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится оплата на условиях отдельного трудового договора в расчете от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения. Дополнительная работа по другой профессии (должности) не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

1. **Стимулирующие выплаты**

Стимулирующий фонд оплаты труда областного государственного образовательной организации, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются решением областного управляющего совета, созданного вышестоящим органом управления.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются локальным актом образовательного учреждения в пределах средств стимулирующих части фонда оплаты труда.

Рекомендуется разделить симулирующие выплаты на группы:

1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и стаж работы в пределах фонда стимулирования:

-за звания "Народный учитель"; почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования», "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 1000 (Одна тысяча) рублей 00 копеек;

- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации" – 500 (Пятьсот) рублей 00 рублей;

В случае если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

Размер указанных стимулирующих доплат не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

1. Стимулирующие выплаты п результатам труда.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне общеобразовательного учреждения (локальный акт). При разработке соответствующего локального акта учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных вышестоящим органом управления. Учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда в учреждении складывается из стимулирующих частей фонда по категориям работников: административно-управленческий персонал, учителя, преподаватели, осуществляющие учебный процесс, другие педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Планирование стимулирующих частей фонда оплаты труда осуществляется:

- по административно-управленческому персоналу - от суммы базовых должностных окладов по штатным расписаниям (кроме руководителя организации) в размере 30 - 115 процентов;

- по учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу - от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере 30 - 55 процентов;

- по учителям - от суммы оплаты за часы педагогической нагрузки согласно учебному плану в размере 35 - 47 процентов;

по другим педагогическим работникам - от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам или с учетом педагогической нагрузки по тарификации в следующем размере в размере от 30 до 60 процентов;

При планировании стимулирующей части фонда оплаты труда главного экономиста и специалиста в сфере закупок учреждения установить размер стимулирующего фонда до 100 процентов.

Распределение поощрительных выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (управляющий совет), на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальным актам учреждения и (или) коллективным договором на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть по результатам труда педагогическим работникам должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

1. **Порядок установления выплат.**

Все виды выплат , их размеры устанавливаются работникам при условии экономии по фонду оплаты труда и служат материальным стимулом для работников учреждения.

1. **Порядок установления базовых должностных окладов педагогических работников.**
   1. При определении базового должностного оклада руководящих работников образовательных организаций (директор, заведующий, начальник, заместитель, руководитель филиала, старший мастер, руководитель структурного подразделения) учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями;

квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

* 1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Размер должностного оклада устанавливается работникам Учреждения в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций и областных методических служб»

* 1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
  2. Уровень образования педагогических работников устанавливании должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).
  3. Руководитель образовательного учреждения проверяет проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отраслевого департамента по ведомственной принадлежности.
  4. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательного учреждений несет их руководитель.

**Заключительные положения.**

Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором Учреждения или уполномоченным им лицом.

С момента введения в действие настоящего положения ранее изданные (утвержденные локальные нормативные акты Учреждения по оплате труда считаются утратившими силу.

**Приложение 1.1.**

**Перечень**

**гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическим и других работникам образовательных учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование доплат** | **Размер доплаты, надбавки (в процентах от базово должностного оклада)** |
| * 1. **Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей** | **10** |
| * 1. **Учителям, преподавателям за проверку письменных работ (за фактическое количество часов)** |  |
| по русскому языку, родному языку и литературе | 15 |
| по математике | 10 |
| по иностранному языку, физике, химии, ИВТ, ИЗО, биологии, стенографии, черчению, конструированию, технической механике, сольфеджио, гармонии и теории музыки | 10 |
| * 1. **Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) <\*\*\*>:** |  |
| в школах и школах-интернатах; | 10 |
| **1.4**.**Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями;** |  |
| - руководителям районных методических объединений в образовательных организациях всех видов и типов | 10 |
| **1.5.Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)** | До 20 |
| **1.6. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах при отсутствии в штате организации должности инструктора по физической культуре (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов:** |  |
| от 10 до 19 | 25 |
| **1.7. Педагогическим работникам за организацию трудового обучения и профориентации в школах, школах-интернатах при отсутствии в штате соответствующей должности преподавателя, имеющих:** |  |
| 6 - 12 классов | 20 |

\* В классах школ, школ-интернатов всех типов и наименований с числом учащихся менее 50 процентов от нормативной наполняемости оплата за классное руководство производится в размере 50 процентов от соответствующих доплат.

\*\* В классах школ, школ-интернатов всех типов и наименований с числом учащихся менее 50 процентов от нормативной наполняемости оплата за проверку письменных работ производится с учетом гарантированных надбавок, учитывающих специфику работы организации, в размере 50 процентов.

\*\*\* Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам не более 15.