

Приложение № 3
к коллективному договору

Учтено мнение:
выборного органа первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ 14»
(Протокол № 8 от «__» марта 2024 г.)

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации


(подпись) Сажина М.Л.
(Ф.И.О.)

«__» апреля 2024 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ 14»

(подпись) Колотий А.Ю.
(Ф.И.О.)

«__» апреля 2024 год



Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная
школа № 14 г. Назарово Красноярского края»
в новой редакции

I. Общие Положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ 14» (далее – Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово», решения Назаровского городского Совета депутатов от 12.12.2018 №15-87 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Назарово» и регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «СОШ 14» по виду экономической деятельности «Образование».

2. Ответственность руководителя учреждения: при утверждении локальных актов (внесение в них изменений), связанных с оплатой труда, руководитель учреждения учитывает мнение органа государственно-общественного управления: общего собрания трудового коллектива и представительного органа.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя, для которого выплаты и порядок их назначения регламентируется Приказом управления образования администрации г. Назарово от 23.04.2024г. № 47-о «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования города Назарово» и устанавливается приказом руководителя управления образования администрации города Назарово.

II. «Порядок и условия оплаты труда работников»

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «СОШ 14», устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ «СОШ 14» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются настоящим Положением.

1.2.1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ «СОШ 14» выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ 14»;

K – повышающий коэффициент.

1.2.3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

1.2.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 1.2.5 и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

1.2.5. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, %
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

2. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

2.1. Работникам МБОУ «СОШ 14» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными 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. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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). Для педагогических работников и заместителей руководителя при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты производятся в абсолютном размере по согласованию сторон, для иного персонала учреждения доплаты производятся в размере до 100% должностного оклада при условии выполнения объема должностных обязанностей отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

При совмещении профессий (должностей) производятся доплаты в размере 100% от должностного оклада для педагогических работников и в размере до 100% от должностного оклада для обслуживающего персонала при условии выполнения объема должностных обязанностей отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

2.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от

нормальных, устанавливается работникам на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором на основании статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации. Не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа в том же образовательном учреждении, с дополнительной оплатой.

2.7. Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) на основании статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Установление стимулирующих выплат в МБОУ «СОШ 14» осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Работникам МБОУ «СОШ 14» по решению руководителя 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, 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;
- специальная краевая выплата.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ «СОШ 14» устанавливается в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБОУ «СОШ 14».

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения.

3.3. Персональные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более 1 года. Выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональной выплаты, обеспечения заработной платы

работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

3.3.1. Региональная выплата предоставляется работникам в соответствии с п.4.3. решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 №14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово».

3.3.2. Доплата до размера минимальной заработной платы установленной в Красноярском крае предоставляется в соответствии с п.4.2. решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 №14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово».

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

3.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

-объем освоения выделенных бюджетных средств;

-объем ввода законченных ремонтных объектов;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБОУ «СОШ 14»;

-достижение высоких результатов в работе за определенный период;

-участие в инновационной деятельности;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам МБОУ «СОШ 14» устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

3.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере за исключением персональных выплат.

Начисление выплат стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, осуществляется с учетом фактически отработанного времени работником.

3.7. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем МБОУ «СОШ 14» ежемесячно, ежеквартально или на год.

3.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику применяется балльная оценка, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты.

Стоимость балла для определения размеров стимулирующих выплат может устанавливаться в одном размере, как для всех работников учреждения, так и отдельно по группам персонала - педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал.

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i ,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C₁ балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^{n_i} B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в плане финансово – хозяйственной деятельности (ПФХД) учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на плановый период;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по ПФХД учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в ПФХД учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

3.9. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. На специальную краевую выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

Размер специальной краевой выплаты работникам учреждений в месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.»;

Абзацы четвертый – восемнадцатый настоящего пункта действуют до 31 декабря 2024 года

III. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

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

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

2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

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

4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в 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;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно приложению №7 к настоящему Положению. Размер персональных выплат заместителям устанавливается приказом руководителя учреждения, на срок не более 1 года

7. Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно приложению №8 к настоящему Положению. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения, устанавливаются руководителем учреждения на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом Положений раздела IV настоящего Положения.

10. В целях повышения уровня оплаты труда заместителей руководителя учреждения, устанавливается специальная краевая выплата.

Заместителям руководителя учреждения, работающим по основному месту работы, ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. На специальную краевую выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Заместителям руководителя учреждения, работающим по основному месту работы, при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

Размер специальной краевой выплаты заместителям руководителя учреждения в месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации

Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Абзацы четвертый – восемнадцатый настоящего пункта действуют до 31 декабря 2024 года.

11. Специальная краевая выплата устанавливается в абсолютном размере с учетом требований отраженных в пункте 10.

IV. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МБОУ «СОШ 14» в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБОУ «СОШ 14» выплачивается по заявлению работника :

в связи с бракосочетанием;

рождением ребенка;

в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику в соответствии с настоящим Положением, не может превышать три тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа руководителя МБОУ «СОШ 14» с учетом Положений настоящего раздела.

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности (за исключением доходов от посещения групп продленного дня, деятельность которых регламентирована Постановлением администрации города Назарово) с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное

социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. Часть средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности может направляться на выплаты стимулирующего характера не только работникам учреждения, но и руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в п.1 настоящего раздела.