

государственное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
Самарской области основная  
общеобразовательная школа  
с. Заплавное муниципального района  
Борский Самарской области

**Приказ**

от 01.09.2015 г № 57/5

Об утверждении Положения об  
оплате труда и порядке установления  
доплат и надбавок к должностным  
окладам

В соответствии с частью 2 статьи 30 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения результативности педагогического труда и качества (эффективности) образования

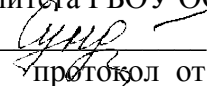
**Приказываю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам.
2. Разместить настоящий приказ на официальном сайте образовательной организации в течение десяти рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



Л.В. Басырова

Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета ГБОУ ООШ с. Заплавное  
 Е.В.Сундеева  
протокол от 01.09.2015

## **Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам (далее - Положение) распространяется на работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Заплавное муниципального района Борский Самарской области.)

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Заплавное муниципального района Борский Самарской области, далее Учреждение, и внутренними документами организации, коллективным договором, заключенным между организацией и ее работниками.

1.3. Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников организации, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, проявлении инициативы, дисциплинированности, ответственности работников.

### **II. Принципы формирования системы оплаты труда**

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

- а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;
- б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными

Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление системы оплаты труда соглашениями, коллективными договорами 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 трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) 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;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе 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, а также результатами деятельности учреждений;

е) 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.

### **III. Перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации**

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

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом;  
б) 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 сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

в) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда";

г) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты. Применение указанных справочников или профессиональных стандартов направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов к определению должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между

различными категориями работников. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

#### **IV. Система оплаты труда работников**

4.1. Система оплаты труда работников устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

4.2. Установление и изменение системы оплаты труда работников осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (далее - Программа), отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки, постановлением Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2014 г. N 1331 "Об утверждении Правил использования в 2015 - 2017 годах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству здравоохранения Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации и Министерству культуры Российской Федерации в целях реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N

761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников";

б) 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;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения Учреждения, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения профсоюза;

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

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых,

отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера 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.

4.4. Фонд оплаты труда работников состоит из:

- *Базового фонда оплаты труда работников*, который включает:
  - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
  - фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
  - специальный фонд оплаты труда.
- *Стимулирующего фонда оплаты труда.*

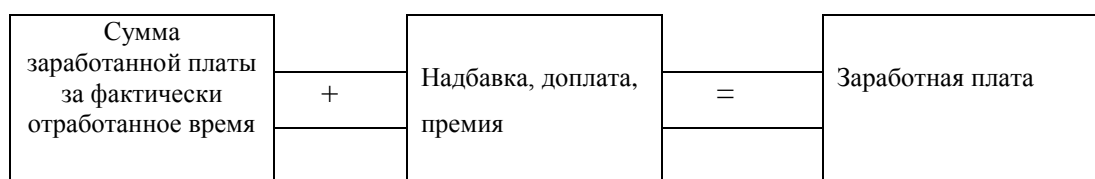
4.5. Конкретные процентные соотношения фондов определяются в соответствии с основополагающими документами, с учетом изменений и дополнений, вносимых Постановлениями Правительства Самарской области:

- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 (редакция от 17.02.2014) «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 (редакция от 17.02.2014) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (вместе с "Положением об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки");

- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 (редакция от 17.02.2014) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»

4.6. Работникам оплачивается то время, которое они фактически отработали, а также премии, надбавки и доплаты. Таким образом, размер заработной платы труда определяется по формуле:



При этом труд работников (сумма заработной платы за фактически отработанное время), за исключением педагогических работников, исходя из установленного оклада.

4.7. Размеры окладов для различных работников организации, за исключением педагогических работников, указываются в штатном расписании.

4.8. Работникам устанавливаются доплаты (надбавки), предусмотренные трудовым законодательством за особые условия труда (вредные, опасные, тяжелые работы и иные особые условия труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за



пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.; иные поощрительные надбавки и доплаты компенсационного характера, предусмотренные коллективным договором и локальными нормативными актами организации. Доплаты, надбавки выплачиваются работникам в порядке, предусмотренном Положениями о распределении специального и стимулирующего фондов оплаты труда.

4.9. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции учителя. Количество учителей устанавливается исходя из объема учебной нагрузки по учебному предмету (математике, истории, русскому языку и литературе, географии и т.д.), специальности, дисциплине и т.д. Ежегодно на начало учебного года приказом руководителя определяется объем их учебной нагрузки, с учетом которого определяется заработная плата за преподавательскую работу. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, осуществляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60. Сведения о заработной плате учителей и преподавателей за преподавательскую работу, а также об иных видах выплат заносятся в тарификационные списки.

4.10. Размеры окладов, ставок заработной платы работников определяется на основе требований профессиональной подготовки и уровня квалификации с учетом сложности и объема выполненной работы.

4.11. К несистемным выплатам организации относятся: премии.

4.12. Все вопросы, связанные с начислением и размером заработной платы (включая премии и надбавки), работник выясняет с главным бухгалтером. При невозможности разрешить возникшие у работника вопросы с указанным лицом, работник вправе обратиться к руководителю организации.

4.13. Расчет зарплаты производится до 06 числа месяца, следующего за отработанным, на основании табелей учета рабочего времени и прочих соответствующих документов.

4.14. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в предусмотренные коллективным договором дни. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.15. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, перечисляется на указанный работником в письменном заявлении счет в банке.

4.16. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем в пределах выделенного фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.



