

УТВЕРЖДЕНО
Директор департамента образования
Администрации города Омска



Е.В. Спехова

13 мая 2014 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Средняя
общеобразовательная школа № 63»


Н.Г. Пучкина

13 мая 2014 г.



ПРИНЯТО

Собранием трудового коллектива
бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска «Средняя
общеобразовательная школа № 63»
протокол № 14
Председатель собрания


М.В. Малькович

13 мая 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения
города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 63»
(редакция № 11)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 63» (далее – Учреждение), разработано в соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска» (в редакции Постановления Администрации города Омска от 23.05.2016 № 626-п), приказом департамента образования Администрации города Омска от 3 марта 2014 года № ДО/42 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров бюджетных образовательных учреждений города Омска и бюджетных учреждений города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска (в редакции приказа департамента образования Администрации города Омска от 20.04.2016 № 183), приказом Департамента образования Администрации города Омска от 27 января 2014 года № ДО/14 «О порядке проведения мониторинга и оценке эффективности деятельности бюджетных учреждений города Омска», Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размеры окладов, ставок заработной платы всех категорий работников Учреждения, указанные в приложении № 1 к настоящему Положению, устанавливаются на основе рекомендуемых размеров окладов, ставок заработной платы, предусмотренных постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска» (в редакции Постановления Администрации города Омска от 23.05.2016 № 626-п).

2. Размер оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения

2.1. Размер оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения после согласования в департаменте образования Администрации города Омска мотивированного обоснования объемов и содержания исполняемых заместителями руководителя, главным бухгалтером Учреждения должностных обязанностей на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2.2. При определении оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения учитываются итоги аттестации на соответствие занимаемой должности, исполнение функциональных обязанностей, профессиональная компетентность, деловые качества, работоспособность, психические и этические качества.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при совмещении профессий (должностей);
 - при расширении зон обслуживания;
 - при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
 - при сверхурочной работе;
 - по результатам специальной оценки условий труда;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Компенсационные выплаты за исключением выплаты по районному коэффициенту, установленные в процентном отношении, применяются к окладу, ставке заработной платы без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. Выплаты по районному коэффициенту являются обязательными и начисляются в размере 15 процентов на всю сумму заработной платы.

3.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Размер выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, - по классному руководству устанавливается в размере 40 рублей за одного обучающегося в классе в месяц. Выплаты педагогическим работникам назначаются исходя из фактической наполняемости класса (классов) на первое число каждого месяца.

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения на месяц или квартал, но не более чем на год, изданным на основании решения комиссии Учреждения по распределению стимулирующих выплат.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работникам.

4.3. Стимулирующие выплаты направлены на повышение качества деятельности работников Учреждения по достижению конечного результата, развитие активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, который разделяется на фонд надбавок и премиальный фонд. Премиальный фонд определяется как разница между фондом стимулирования и фондом надбавок.

4.5. Стимулирующими выплатами являются:

- ежемесячная надбавка за стаж работы по занимаемой должности руководителям структурных подразделений и служащим;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда;
- ежемесячная надбавка за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал и год.

4.6. Руководителям структурных подразделений, служащим устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы по специальности, включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в Учреждении, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением (далее — ежемесячная надбавка за стаж работы).

4.7. Руководителям структурных подразделений, служащим ежемесячная надбавка за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- 5 процентов оклада при стаже работы от 1 до 3 лет;

- 8 процентов оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 10 процентов оклада при стаже работы более 5 лет.

Условием выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы является наличие установленной продолжительности стажа работы по специальности.

4.8. В стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы включается:

- время работы по занимаемой должности;
- период временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в Учреждении;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением.

4.9. Стаж работы устанавливается приказом (распоряжением) руководителя Учреждения, на основании решения комиссии по назначению стимулирующих выплат.

4.10. Ежемесячные надбавки за интенсивность и напряженность труда, за качество выполняемой работы, за стаж работы по занимаемой должности устанавливается в процентном выражении от установленного оклада, ставки заработной платы пропорционально фактически отработанному в прошедшем месяце рабочему времени, кроме надбавки учителям за проверку тетрадей, которая устанавливается в процентном выражении от оклада, установленному за фактическую учебную нагрузку (учебные часы в режиме классно-урочной системы организации учебно-воспитательного процесса) учителя.

4.11. Условием выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда, за качество выполняемых работ является достижение показателей эффективности работы, предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению.

4.12. Размер премиальной выплаты работникам Учреждения, кроме заместителей директора и главного бухгалтера, по итогам работы за месяц, квартал, год и единовременной премиальной выплаты по итогам года максимальным пределом не ограничен.

Условием выплаты премии является достижение показателей эффективности работы, предусмотренных приложением № 3 к настоящему Положению.

4.13. Размер премиальной выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру определяется в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения из расчета до 4 окладов в год.

При условии исполнения заместителем руководителя, главным бухгалтером Учреждения функций и полномочий контрактного управляющего максимальный размер премии по результатам работы за месяц определяется в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения из расчета до 5 окладов в год.

4.14. Премиальные выплаты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются на три следующих месяца (исключая полный календарный месяц, совпадающий с периодом пребывания в ежегодном отпуске, в учебном отпуске, на листе временной нетрудоспособности и т.п.) по итогам предшествующего квартала в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности по должности вне зависимости от фактически отработанного в отчетном периоде рабочего времени. Единицей измерения премиального показателя является балл. Общая сумма баллов по показателям эффективности составляет максимальное количество баллов работнику за отчетный период на три следующих месяца. Отчетным периодом для работников является квартал.

4.15 Премияльные выплаты другим категориям работников Учреждения, за исключением заместителей директора и главного бухгалтера, устанавливаются на следующий месяц (исключая полный календарный месяц, совпадающий с периодом пребывания в ежегодном отпуске, в учебном отпуске, на листе временной нетрудоспособности и т.п.) по итогам предшествующего календарного месяца в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности по должности вне зависимости от фактически отработанного в отчетном периоде рабочего времени. Единицей измерения премиального показателя является балл. Общая сумма баллов по показателям эффективности составляет максимальное количество баллов работнику за отчетный период на следующий месяц. Отчетным периодом для работников календарный месяц.

4.16. Стоимость одного балла при расчете премиальных выплат работникам Учреждения (кроме заместителей директора и главного бухгалтера) определяется, как частное от размера доли премиальной части стимулирующего фонда, направленной на стимулирование работников в текущем месяце от набранных работниками баллов и имеет рублевое выражение. Размер премиальной выплаты работника на месяц определяется как произведение стоимости одного балла на максимальное количество баллов и имеет рублевое выражение.

4.17. Максимальный размер стимулирующих выплат по результатам работы заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения за месяц, квартал, год в периоде, за который осуществляется премирование, определяется Учреждением в пределах фонда оплаты работников Учреждения в соответствии с показателями, предусмотренными Положением 2 к настоящему Положению и определяется по формуле:

$$P_{пр} = (((Ок \times Кок) / КБобщ) \times КБ / НРВпер) \times ФОДпер, \text{ где}$$

$P_{пр}$ – конкретный размер премии в рублях;

$Ок$ – размер оклада в рублях;

$Кок$ – количество окладов для определения размера премии в отчетном периоде;

$КБобщ$ – максимальная сумма баллов по перечню показателей, характеризующих эффективность деятельности главного бухгалтера, заместителя директора;

$КБ$ – количество баллов, набранных главным бухгалтером или заместителем директора за отчетный период;

$НРВпер$ – средняя норма рабочего времени в отчетном периоде в днях;

$ФОДпер$ – фактическое количество дней, отработанное главным бухгалтером или заместителями директора.

4.18. Премияльная выплата по итогам года может производиться на основе годового рейтинга работника независимо от времени, проработанного им в Учреждении. Сумма средств на премиальную выплату по итогам года делится на количество баллов всех работников за год, полученная рублевая стоимость балла умножается на годовое количество баллов каждого работника и в рублевом выражении определяет премиальную выплату по итогам года.

5. Заключительные положения

5.1. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством

порядке.

5.2. При наличии у работника Учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премиальные выплаты не устанавливаются с начала месяца, следующего за месяцем вынесения дисциплинарного взыскания. Возобновление премиальных выплат после снятия в установленном порядке дисциплинарного взыскания происходит с начала месяца, следующего за месяцем снятия дисциплинарного взыскания.

5.3. Ежемесячные надбавки за интенсивность и напряженность труда, за качество выполняемой работы по итогам прошедшего месяца не назначается работнику Учреждения в случае обоснованного письменного представления непосредственного руководителя.

5.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, суммарного учета рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

5.5. Настоящее Положение вступает в законную силу с 1 июля 2017 года.
