

**Государственное автономное общеобразовательное учреждение
Новосибирской области
«Школа-интернат с углубленным изучением предметов спортивного профиля»
(ГАОУ НСО «Школа-интернат»)
г. Новосибирск**

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол №1 от 28.08.2020



Приказ от 31.08.2020 №40-о/д

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников ГАОУ НСО «Школа-интернат» (далее Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Отраслевого тарифного соглашения по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным Министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2020-2022 годы;
- Приказа министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения на основе должностных ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и доводится до руководителя учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

1.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка), виды и размер компенсационных выплат):

- ✓ на учебный год - до 1 сентября (на первое полугодие); до 1 января (на второе полугодие).
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

1.6. Конкретные условия оплаты труда работника определяется в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

1.9. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

1.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителя.

1.11. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждений

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- ✓ должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения определяются на основании:

2.2.1. Отраслевого тарифного соглашения по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным Министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2020-2022 годы (приложение №3 к Соглашению):

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

2.2.2. Приказа министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»:

- рабочим общеотраслевых профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

2.2.3. Отраслевого соглашения министерства здравоохранения Новосибирской области:

- медицинским работникам.

2.3. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.5. Размеры окладов (ставок заработной платы) – учителей, устанавливаются в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 (с изменениями и дополнениями), из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку (18 час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ($365/12/7=4,35$) и коэффициента при наличии квалификационной категории, в размере **1,25 - за I квалификационную категорию и 1,35 - за высшую квалификационную категорию**.

При этом, установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер оклада (ставки заработной платы) учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, **не менее размера должностного оклада**, установленного данным соглашением по должности «преподаватель», отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

2.1. Расчет оклада (ставки) в месяц учителя производится по формуле:

$$OK = СОЧ \times Нч \times Кнед \times K_1, \text{ где}$$

OK - оклад (ставка) учителя в месяц;

СОЧ – стоимость образовательного часа учителя;

Нч - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - **18** часов в неделю, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

Кнед – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере **4,35** ($365/12/7 = 4,35$);

K₁ – коэффициент, учитывающий наличие квалификационной категории учителя:

первой – 1,25 или высшей – 1,35

2.2. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3. Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли, а для учителей в т.ч. и при изменении нормативов финансового обеспечения.

2.4. При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

✓ за работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

✓ за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

✓ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере.

✓ за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере;

✓ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,

Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

✓ за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Отраслевом тарифном соглашении по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным Министерству образования Новосибирской области:

№ п/п	Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты
1	Общеобразовательные школы-интернаты	работникам	15
2	Обучение на дому или в медицинской организации	педагогические работники	20
3	В классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	20*
4	Классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники	15
5	Классы с интегрированными с дополнительными предпрофессиональными образовательными программами в области физической культуры и спорта	педагогические работники	15

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников) в классах (группах) с учетом действующих норм СанПиН.» Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую их них.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевым Соглашением.

3.4. Педагогическим работникам за выполнение работ, не предусмотренных Единым квалификационным справочником (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, **в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя, устанавливаются доплаты**, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда.

IV. Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда

4.1. Специальная часть оплаты труда педагогических работников включает следующие виды выплат:

№	Виды выплат	Условия	Значение	
			%	Размер, руб.
1.	за сложность обучения предмету	<i>доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории) в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета, определяемой Учреждением;</i>		
	1 группа сложности	Русский язык, литература, математика, начальные классы, тренеры-преподаватели	K₂ = 0,15	
	2 группа сложности	Физика, химия, биология, информатика, обществознание, история, география, иностранный язык	K₂ = 0,10	
	3 группа сложности	ИЗО, музыка, технология, ОБЖ, физическая культура	K₂ = 0,05	

2.	за проверку письменных работ	доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса;		
		Начальные классы (русский язык, математика, окружающий мир);	К₃ = 0,10	
		Математика 5-11 классы;	К₃ = 0,10	
		Русский язык 5-11 классы; литература – 8-11 классы;	К₃ = 0,15	
		Иностранный язык, история, обществознание, физика, химия, биология, география	К₃ = 0,05	
	<u>Расчет индивидуального коэффициента проверки письменных работ (ИК)</u> ИК = количество обучаемых / количество классов / 25 <u>для учителей иностранного языка:</u> ИК = количество обучаемых / количество классов / 12,5			
	<u>Расчет оплаты за проверку письменных работ (ОППР)</u> ОППР = количество недельных часов по предмету × К₃ × ИК			
	Оплата может быть снята на 50%, если проверка была неполной и 100%, если тетради совсем не проверялись.			
3.	за классное руководство	доплата устанавливается в абсолютном размере, но не менее установленного размера на 31 августа 2013г., в том числе с учетом денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в зависимости от наполняемости класса*;		
		За каждого ребенка в месяц		65 рублей
	<u>Расчет оплаты за классное руководство (КР)</u> КР = количество учащихся в классе × 65			
4.	заведование кабинетами	доплата устанавливается от оклада работника (с учетом квалификационной категории)	5%	
	заведование мастерскими		10%	
5.	лаборанство	доплата устанавливается в абсолютном размере (0,5 ставки лаборанта)		3735 р.
6.	за руководство методическим объединением	доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории);	10%	
7.	за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку	доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории) с учетом объема работы		
		за организацию и проведение соревнований;	15%	
		за воспитательную работу в команде;	10%	

4.2. С 01 сентября 2020 г. педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

- 4.3. При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель может изменить размер выплат из специальной части работнику, письменно уведомив работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений.
- 4.4. Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.
- 4.5. Надбавка руководителю учреждения, его заместителям и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию устанавливается в размере от 9 до 18% включительно от должностного оклада.

V. Оплата труда работникам на условиях совместительства

- 5.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.
- 5.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства, производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.
- 5.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

- 6.1. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
- 6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- **надбавки постоянного характера**: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, молодым специалистам в течение трех лет работы;
 - **за качественные показатели деятельности** - за определенный период (год, полугодие, квартал, месяц) по утвержденным критериям для категорий персонала.
 - **премии по итогам календарного периода**;
 - **премии за выполнение важных и особо важных заданий**.
- 6.3. Размеры стимулирующих выплат за почетные звания устанавливается в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории):

№	Надбавки постоянного характера		Размер (%)
1.	Почетные звания:	«Заслуженный учитель»	25%
		«Заслуженный тренер»	25%
		«Мастер спорта международного класса»	25%
		«Мастер спорта России международного класса»	25%
2.	Нагрудные знаки	«Мастер спорта России»	25%
		«Отличник народного просвещения»	20%
		«Почетный работник общего образования Российской Федерации»	20%
	Медаль	«За трудовое отличие»	20%
3	Почетная грамота отраслевых Министерств РФ		15%
4.	Благодарность Министерства просвещения РФ		10%

- 6.4. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям **пункта 6.3.**, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

6.5. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) устанавливается пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- прибыл на работу в район области,
- заключил трудовой договор с организацией образования,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- срок трудового договора не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью.

Дополнительная ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада за диплом с отличием.

6.6. Стимулирующие выплаты работникам по качественным показателям устанавливаются в соответствии с **Положением об оценке результативности деятельности работников школы, критерии и показатели качества, результативности и эффективности труда.**

6.7. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением созданной в Учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей согласно Положению, утвержденному локальным актом Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников (далее - Комиссия).

6.8. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников.

6.9. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения) работников (по категориям персонала) и председатель трудового коллектива. Состав комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

6.10. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- ✓ рассматривает материалы по самоанализу работников;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов.

6.11. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии.

6.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя.

Стимулирование руководителя производится по представлению Учреждением информации в Министерство о выполнении качественных показателей деятельности с учетом мнения органа общественного управления учреждения.

Размер вознаграждения, в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов. Порядок и условия установления размера вознаграждения руководителям Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, определяются Министерством с учетом установленного предельного уровня соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя.

6.13. По результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника возможно установление премии по итогам календарного периода в пределах средств,

направленных на оплату труда работников школы. Премия по итогам календарного периода устанавливается приказом руководителя Учреждения.

6.14. За выполнение важных и особо важных заданий руководитель Учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждений. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.