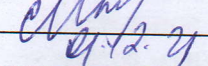


СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета органа
Общественной самостоятельности
МАОУ СОШ № 25 с УИОП

 Л.Н. Строилова
2021 г



В.В. Солнышкина
Пр. № 607/1-о от 01.12.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 25 С УИОП

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 25 с углубленным изучением отдельных предметов им. И.В. Грачёва (далее - учреждение), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным образовательным стандартом общего образования, дополнительные общеразвивающие программы.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).
- 1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников учреждения устанавливается – коллективными договорами, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области; и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
- 1.4. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональным квалификационным группам работников, а также ниже установленной минимальной заработной платы в регионе.
- 1.5. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
- 1.6. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.7. Заработная плата сотрудника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера производится в соответствии с Положением об условиях оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ СОШ № 25 с УИОП, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

1.9. Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 25 с УИОП

2.1. Формирование фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 25 с УИОП осуществляется в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Расчет объема фонда оплаты труда за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания производится путем умножения численности учащихся по категории и специфике обучения на утвержденный норматив и соответствующие коэффициенты на определенный период.

2.2. Школа самостоятельно определяет и закрепляет в локальном нормативном правовом акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 25 с УИОП»:

- формирование фонда оплаты труда (ФОТ);
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных Штатными единицами;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников школы, предусмотренных Штатными единицами.

2.3. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст). Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей (ФОТст) определяется и утверждается директором школы. Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10% и не более 35% фонда оплаты труда.

2.4 Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);
- иные категории педагогических работников (педагог – психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог-организатор патриотического воспитания граждан РФ, педагог дополнительного образования, преподаватель – организатор основ безопасности);

- административно - управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель образовательного учреждения, его заместители, главный бухгалтер)
- учебно – вспомогательный персонал образовательного учреждения (экономист, бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь учебной части, системный администратор, специалист по охране труда, диспетчер образовательного учреждения и др.)
- младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, вахтер и др.).

2.5. Размеры должностных окладов работников учреждения, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием иными локальными правовыми актами школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем учреждения.

2.6. Тарификация педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс производится 1 раз в год по состоянию на 1 сентября. На основании приказа директора по школе возможно внесение изменений в тарификацию в части:

- корректировки численности учащихся в классах и группах, обусловленные движением обучающихся, которые производятся на основании сведений, подаваемых для расчета субвенции на реализацию государственного образовательного стандарта общего образования, и учитываются с даты изменения расчета субвенции (01 число следующего месяца);
- перераспределения учебной нагрузки, связанной с производственной необходимостью.

2.7. При возложении на учителей школы обязанностей по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

2.8. Из базовой части ФОТ осуществляются выплаты компенсационного характера, доплаты и надбавки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, региональными, муниципальными нормативными правовыми актами, Коллективным договором и иными локальными актами школы, в том числе:

- оплата первых трех дней временной нетрудоспособности в случае заболевания сотрудника;
- выплата выходного пособия уволенным работникам в случаях сокращения численности работников;
- компенсация неиспользованной части отпуска;
- оплата учебного отпуска;
- за работу в ночное время сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой части оклада за каждый полный час работы в ночное время;
- за увеличение объема работ, за расширение зоны обслуживания.

3. Порядок начисления доплаты до минимальной заработной платы

3.1. Доплата до минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если должностной оклад ниже установленного на региональном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МЗП).

3.2. Доплата до МЗП устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

3.3. Доплата до МЗП устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате

устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка, учесть что согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в Постановлениях от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования **не предполагают включения в состав заработной платы** (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (**минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации**), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении и повышающих коэффициентов.

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классе с учетом квалификационной категории педагога.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа – стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчётный час работы с 1 расчётным учеником в соответствии с учебным планом. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}$$

где:

Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

52 – количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

.....

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

.....

в11- годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе;

4.5. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно и обеспечивает реализацию в полном объеме федерального государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка не превышает нормы, установленные санитарными правилами и нормами.

4.6. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющий учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

4.7. Базовый должностной оклад (БДО_у) педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле: $БДО_y = C_{mn} \times H \times T$.

Должностной оклад (ДО_у) педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ДО_y = C_{mn} \times H \times T \times K_d \times K_\phi \times A \times K + 100$$

где:

ДО_у – оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

T – количество часов по предмету в месяц в каждом классе;

K_d – повышающий коэффициент при делении на подгруппы при изучении отдельных предметов;

K_φ – повышающий коэффициент за осуществление деятельности по созданию новой педагогической практики согласно требованиям ФГОС нового поколения;

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

100 – ежемесячная компенсационная выплата педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции в размере 100 рублей.

4.8. В случае если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных классах не одинакова, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО_y = C_{mn} \times (H_1 \times T_1 \times K_{d1} \times K_{\phi1} + H_2 \times T_2 \times K_{d2} \times K_{\phi2} + \dots + H_n \times T_n \times K_{dn} \times K_{\phi n}) \times A \times K$$

4.9. В связи с обязательностью обеспечения внеурочной деятельностью как частью ООП, в базовую часть ФОТ включаются часы внеурочной деятельности. Оплата этих часов производится так же, как за часы по учебным предметам. Часы внеурочной деятельности включаются в учебную (аудиторную) нагрузку педагога.

4.10. *Специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников (ФОТ_{сп}), непосредственно осуществляющих учебный процесс обеспечивает:

4.10.1. осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, трудовыми обязательствами и иными локальными правовыми актами школы:

- за дифференциацию обучения при делении класса на группы;
- за методическое обеспечение образовательного процесса;
- за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов;

- за классное руководство;
- молодым специалистам;
- за заведование учебным кабинетом;
- за осуществление деятельности по созданию новой педагогической практики согласно требованиям ФГОС нового поколения;
- за подготовку лабораторного, демонстрационного оборудования для проведения уроков и других учебных занятий;
- за обучение по индивидуальным учебным планам;
- за проведение дополнительных спортивных занятий;
- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.

4.11. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость в соответствии с должностной инструкцией педагогического работника.

4.12. При замене отсутствующих педагогов, оплата производится в соответствии с положением об организации замены уроков за отсутствующих учителей:

- по фактически замещенным часам с учетом стоимости ученико-часа и повышающего коэффициента за квалификационную категорию;
- при замене, при делении на группы, при изучении отдельных предметов дополнительно применяется повышающий коэффициент.

4.13. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения педагогическим работникам учебной нагрузки и заработной платы, в том числе доплат за классное руководство, проверку тетрадей, заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортзалом, руководство методическими объединениями и другие выплаты, установленные на начало учебного года.

4.14. При приеме на работу до начала учебного года оплата производится с учетом стоимости ученико-часа, недельной нормы рабочего времени (18 часов) и количества учащихся (25 человек) и не может быть ниже установленной минимальной заработной платы в регионе.

4.15. Все доплаты и надбавки начисляются пропорционально отработанному времени.

5. Оплата труда руководителя образовательного учреждения

5.1. Оплата труда руководителя производится в соответствии Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений, утвержденным Постановлением администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 г. № 966 (в действующей редакции)

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$Дор = Бор * Км * Кко * Ксв,$$

где:

Дор – должностной оклад руководителя,

Бор – базовый оклад руководителя, равный 11 811 рублей,

Км – коэффициент масштаба управления,

Ксв – коэффициент для руководителей общеобразовательных учреждений, количество обучающихся в которых более 2500 человек, дошкольных образовательных учреждений, количество обучающихся более 600 человек, равный 1,1.

Ксв - коэффициент для руководителей учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере связи и информатики, равный 1,1.

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений (таблица 1);

Таблица 1

№ п/п	Группы	Коэффициент масштаба управления (Км)
1.	Группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	
	I группа	4,4
	II группа	4,0
	III группа	3,8
	IV группа	3,5
	V группа	3,0

Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются Комитетом ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений.

6. Оплата труда штатных работников

6.1. Должностной оклад штатных работников – это фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых обязанностей за месяц без учета компенсационных, стимулирующих и специальных выплат.

6.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов директора школы.

6.3. Расчет должностного оклада работников, предусмотренных штатным расписанием (кроме заместителей директора, главного бухгалтера), производится с учетом повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе (Кпкг) и рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{штр}} = E \times \text{Кпкг}$$

где:

ДО_{штр} - должностной оклад иных работников, предусмотренных штатным расписанием;

E – базовая единица, устанавливаемая в начале учебного года;

Кпкг – повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный повышающий коэффициент
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2	Педагог дополнительного образования	1,1
2	Социальный педагог	1,1
2	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1,1
3	Педагог-психолог	1,15
4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1,2
4	Учитель-логопед	1,2

4	Учитель-дефектолог	1,2
4	Педагог-библиотекарь	12
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	Секретарь учебной части	1,1
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2	Диспетчер образовательного учреждения	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1	Специалист по охране труда	1,0
2	Специалист по кадрам	1,1
4	Системный администратор	1,3
4	Бухгалтер	1,3
5	Экономист	1,45
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1
1	Уборщик служебных помещений	1
1	Дворник	1
1	Вахтер	1
1	Сторож	1

6.4. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за расширение зоны обслуживания для уборщиков служебных помещений устанавливается из расчета:

- дополнительно убираемая площадь 150 - 300 м² доплата составляет 4000 рублей в месяц;
- дополнительно убираемая площадь свыше 300 м² доплата составляет 8000 рублей в месяц.

6.7. Доплата за расширение зоны обслуживания дворнику устанавливается в размере 8000 рублей.

7. Распределение средств экономии базовой части фонда оплаты труда

7.1. Средства экономии формируются из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда.

7.2. Распределение средств экономии осуществляется директором школы в зависимости от объема средств экономии, сформировавшихся на соответствующий период.

7.3. Средства экономии распределяются на следующие выплаты:

- оказание материальной помощи работнику школы – до 10000 рублей;

- единовременная выплата по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата со дня рождения 50, 55, 60, 65 70 лет) – 3000 рублей;
- единовременная выплата по случаю торжественного события в общественной жизни (уход на пенсию, получение отраслевой и правительственной награды и т.д.) – до 5000 рублей;
- единовременная выплата, в связи с выходом на пенсию, сотрудникам, стаж работы в организации у которых составляет более 10 лет – 15000 рублей;
- поощрительные выплаты к праздничным датам (День защитника Отечества, Международный женский день, День учителя), а также в связи с окончанием учебного, финансового года.

7.4. Из средств экономии сотрудникам может быть оказана материальная помощь. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая сотрудникам учреждения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств. Выплаты из фонда экономии директору школы осуществляется на основании приказа учредителя.

7.5. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть близких родственников;
- причинение значительного ущерба жилищу сотрудника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью сотрудника, а так же необходимостью проведения дорогостоящего лечения себе или близким родственникам.

7.6. Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

7.7. Материальная помощь выплачивается при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению сотрудника.

7.8. Размер материальной помощи ограничен суммой **20 000 руб.** в год на одного сотрудника.

7.9. Предоставление материальной помощи производится при представлении сотрудником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

7.10. Нераспределенные средства экономии автоматически пополняют стимулирующую часть фонда оплаты труда работников школы.

8. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам

8.1. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах;

8.2. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы

8.3. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство.

8.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство может быть отменена приказом директора за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

8.4. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника.»

8.5. Классное руководство может быть возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников школы. На период замены работнику, осуществляющему замену, приказом директора назначается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство.

9. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам

9.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового положения.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 25 С УИОП

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения «Школа № 25 с УИОП» (далее – учреждение) и устанавливает порядок выплаты заработной платы работникам учреждения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, занятых в порядке выполнения своих трудовых функций и осуществляющих трудовую деятельность на основании трудового договора (контракта), заключаемого в рамках системы оплаты труда работников учреждения на условиях полной занятости (включая для работников).

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, трудовым договором (контрактом), содержащими локальные нормативные акты в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, а также иными нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации, в соответствии с которыми осуществляется управление учреждением.

1.4. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Государственным Советом Российской Федерации базисных окладов (базисных должностных окладов), базисных ставок заработной платы и иных трудовых профессиональным квалификационным уровнем работников, а также ниже установленных минимальной заработной платы в регионе.

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется по соответствующему тарифному уровню в зависимости от вида или выполняемой работы, и производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Надбавки к заработной плате устанавливаются в порядке, установленном трудовым договором и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Заработная плата работников учреждения устанавливается размерами не менее