



АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО ЗВЁЗДНЫЙ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.09.2020

№ 791

О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО Звёздный, утверждённое постановлением администрации ЗАТО Звёздный от 24.12.2018 № 1264

В соответствии с письмами Министерства образования и науки Пермского края от 24.12.2019 № СЭД-26-01-36-1733, от 27.08.2020 № 26-36-вн-601, на основании пункта 9 части 1 статьи 36, пунктами 48, 49 части 1 статьи 38, пунктом 9 части 1 статьи 43 Устава городского округа ЗАТО Звёздный Пермского края администрация ЗАТО Звёздный постановляет:

1. Внести в Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО Звёздный, утверждённое постановлением администрации ЗАТО Звёздный от 24.12.2018 № 1264 (далее – Положение), следующие изменения:

1.1. абзац десятый пункта 1.1 Положения изложить в следующей редакции:

«Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утверждённых решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11;»;

1.2. абзац двенадцатый пункта 1.1 Положения изложить в следующей редакции:

«Примерного положения по оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казённых учреждений в сфере образования (письмо Министерства образования и науки Пермского края от 24.12.2019 № СЭД-26-01-36-1733);»;

1.3. пункты 1.2-1.6 Положения изложить в следующей редакции:

«1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО Звёздный (далее –

учреждение), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников учреждения формируется на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников 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 ЗАТО Звёздный;

установление в учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры 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;

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

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров 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 учреждения;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

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

включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, 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;

системы нормирования труда, определяемые работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения 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).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов.

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.»;

1.4. раздел 6 Положения изложить в новой редакции:

«6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты
Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами

За работу в ночное время
Оплата сверхурочной работы
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
За совмещение профессий (должностей)
За расширение зон обслуживания
За увеличение объёма работ
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором
За классное руководство (кураторство): ежемесячная выплата за классное руководство за счёт средств федерального бюджета; ежемесячная выплата за счёт средств регионального бюджета
За работу в системе ЭПОС
За проверку письменных работ
За заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями
За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями
Ежемесячная выплата за реализацию региональных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одарёнными детьми и развитие одарённости
Иные дополнительные компенсационные выплаты

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

6.3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

6.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

6.6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами администрации ЗАТО Звёздный в соответствии с законодательством.

6.7. Особенности установления компенсационной выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам:

6.7.1. установить дифференцированный размер выплаты в зависимости от выполняемых функций, учитывающий:

ведение карты педагогических наблюдений (ИС «Траектория»);

организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с обучающимися 7-11 классов по результатам социально-психологического тестирования по выявлению склонности к деструктивному поведению;

работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся;

организацию родительского просвещения;

6.7.2. рекомендуемый размер выплаты за полный класс-комплект – 2 700 рублей в месяц.

6.8. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

6.8.1. в соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17.10.2019 № СЭД-26-01-06-1002 «Об утверждении Требований к характеристикам услуги по ведению электронных дневников и журналов и Регламента мониторинга предоставления общеобразовательными учреждениями, расположенными на территории Пермского края, услуги по ведению электронных дневников и журналов» (далее – услуга) установлены следующие требования к качеству ведения электронных дневников и журналов:

Количество учащихся, зарегистрированных в СЭДиЖ (либо ЭПОС. Школа)	Количество электронных дневников, в которых сведения об изучаемых темах представлены в 100%	Количество электронных дневников, в которых 98% оценок и отметок пропусков уроков выставлены своевременно	Количество электронных дневников, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков	Количество услуг по ведению электронных дневников и журналов, предоставленных качественно
--	---	---	---	---

6.8.2. Качественный результат услуги должен соответствовать следующим требованиям:

значение показателя полноты сведений о темах уроков составляет 100%;

значение показателя своевременности сведений об оценках и посещаемости уроков составляет не менее 98%;

значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.».

2. Директору МБУ СОШ ЗАТО Звёздный Ларионовой Г.И. внести соответствующие изменения в локальные акты учреждения в срок до 01.10.2020.

3. Опубликовать настоящее постановление установленным порядком в информационном бюллетене ЗАТО Звёздный «Вестник Звёздного».

4. Настоящее постановление вступает в силу после дня его опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2020.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации ЗАТО Звёздный по социальным вопросам.

Глава ЗАТО Звёздный –
глава администрации ЗАТО Звёздный

А.М. Швецов