

Утверждаю:
Директор МАОУ «Итатская
СОШ» Томского района
Н.А. Вавилина
"14" 02 2024г.



Рассмотрено
на общем собрании
протокол № 5 от

"13" 02 2024г.

Положение
о формировании и распределении фонда оплаты труда
работников Муниципального автономного образовательного учреждения
«Итатская средняя общеобразовательная школа» Томского района Томской
области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Порядок формирования системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного образовательного учреждения «Итатская средняя общеобразовательная школа» Томского района Томской области (далее - Порядок), разработан в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 № 272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 N 232", от 15 февраля 2017 года № 31 и от 31 января 2023 года № 39-П «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Администрации Томского района», постановлениями Администрации Томского района от 15 октября 2009г. № 232 (с изменениями и дополнениями от 25.10.2019 N 394, от 26.10.2020 N 381, от 13.07.2021 N 277, от 21.07.2022 N 299-П) «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района», от 14.09.2023г. № 494-П «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов президента РФ от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 №761 и от 28.12.2012 № 1688 и о внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томского района и Главы Томского района (Главы Администрации), от 13.02.2024г. № 75-П «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томского района и Главы Томского района (Главы Администрации)»

2. Настоящий Порядок определяет механизм формирования системы дифференцированной оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного образовательного учреждения «Итатская средняя общеобразовательная школа» Томского района Томской области (далее – Школа).

3. Новая система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, отраслевым соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Томской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ

2.1. Формирование общего фонда оплаты труда Школы

Формирование общего фонда оплаты труда Школы (ΦOT_o) осуществляется в пределах объема средств Школы на текущий финансовый год.

Общий фонд оплаты труда Школы (ΦOT_o) рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_o = \Phi OT_{Nocн} + \Phi OT_{доп}, \text{ где:}$$

1) $\Phi OT_{Nocн}$ – основной фонд оплаты труда Школы, рассчитываемый по формуле

$$\Phi OT_{Nocн} = N \cdot K \cdot D \cdot H_{обуч}, \text{ где:}$$

N – значение норматива расходов (на одного обучающегося; в начальных малокомплектных сельских школах – на класс-комплект) Школы;

K – значение общего коэффициента удорожания услуг для Школы (в зависимости от специфики реализации программы) Школы;

D – доля фонда оплаты труда с начислениями на фонд оплаты труда в нормативе расходов, установленная общеобразовательным учреждением, с учетом его потребностей и установленных законодательством ограничений;

$H_{обуч}$ – количество обучающихся в Школе;

2) $\Phi OT_{доп}$ – дополнительный фонд оплаты труда Школы, рассчитываемый по формуле:

$$\Phi OT_{доп} = \Phi_{(ст)н} + \Phi_{кл.рук} + \Phi_{об}, \text{ где:}$$

$\Phi_{(ст)н}$ – фонд оплаты труда на выплату надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории;

$\Phi_{кл.рук}$ – сумма фонда оплаты труда на выплату вознаграждения за осуществление функций классного руководства за счет средств федерального бюджета в размерах, установленных постановлением Правительства РФ ($\Phi_{кл.рук}^{фб}$), а также фонда оплаты труда на выплату вознаграждения за осуществление функций классного руководства за счет областного бюджета

$\Phi_{об}$ – фонд оплаты труда за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

Учредитель Школы утверждает правовым актом отчисление в фонд стимулирования Директора Школы, рассчитанный по следующей формуле:

$$\Phi OT_{(ст.)рук.} = \Phi OT_{Носн} * d, \text{ где}$$

d – размер доли основного фонда оплаты труда (3%), установленный учредителем Школы.

Доля отчисления в фонд стимулирования руководителя определяется учредителем в зависимости от планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера.

Порядок распределения фонда стимулирования Директора Школы устанавливается учредителем. Размер стимулирования руководителя определяется в зависимости от результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размеры доплат, надбавок, а так же порядок осуществления выплат стимулирующего характера Директору Школы устанавливается нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом следующих примерных показателей:

- 1) результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени;
- 2) результаты государственной аккредитации Школы, соблюдения лицензионных требований;
- 3) физическое и психическое здоровье обучающихся (по результатам мониторинга);
- 4) количество преступлений и административных правонарушений, совершенных обучающимися общеобразовательных учреждений;
- 5) количество обучающихся, отчисленных из общеобразовательных учреждений по достижении ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других общеобразовательных учреждениях или организациях;
- 6) другие показатели результатов деятельности руководителей общеобразовательных учреждений.

2.3. Распределение общего фонда оплаты труда Школы

Общий фонд оплаты труда Школы за вычетом районного коэффициента, а также повышения ставок заработной платы (должностных окладов) за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, состоит из тарифного (базового) фонда оплаты труда ($\Phi OT_{тар(баз)общ.}$) и стимулирующего фонд оплаты труда ($\Phi OT_{общ.(ст)общ.}$).

Устанавливается процентное соотношение:

тарифного (базового) фонда оплаты труда ($\Phi OT_{тар(баз)общ.}$) – 67 %

стимулирующего фонда оплаты труда ($\Phi OT_{общ.(ст)общ.}$) – 30%.

Указанный размер стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается с учетом средств, отчисленных в фонд стимулирования Директора Школы.

Тарифный (базовый) фонд оплаты труда ($\Phi OT_{\text{тар(баз)общ.}}$) обеспечивает минимальную гарантию заработной платы всем категориям персонала и определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{тар(баз)общ}} = \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{АВП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ВВП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ОП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ППП}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{АВП}}$ - фонд оплаты труда тарифный (базовый) административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}}$ - фонд оплаты труда тарифный (базовый) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ВВП}}$ - фонд оплаты труда тарифный (базовый) учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ОП}}$ - фонд оплаты труда тарифный (базовый) обслуживающего персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ППП}}$ - фонд оплаты труда тарифный (базовый) прочего педагогического персонала.

Тарифный (базовый) фонд оплаты труда включает в себя выплаты по установленным окладам (ставкам), а также выплаты компенсационного характера, виды и размеры которых устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с действующим законодательством.

Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера, виды и размеры которых устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

К специальным выплатам, в том числе относятся:

1) надбавки педагогическим работникам, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ "Об образовании в Томской области" (имеющим квалификационные категории, специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный», молодым специалистам);

2) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Томского района устанавливается за выполнение функций классного руководства.

3) за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях;

4) учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации;

5) педагогическим работникам общеобразовательных организаций за работу в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, профильным обучением.

Могут быть установлены на период учебного года иные выплаты педагогическим работникам учреждений (за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и другие);

Руководитель Школы утверждает штатное расписание и численность педагогических работников в пределах тарифной (базовой) части фонда оплаты труда.

Доля тарифной (базовой) части фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере фактического уровня за предыдущий финансовый год, но не менее 70 % общей суммы тарифного (базового) фонда оплаты труда и не менее 70% – в последующие годы.

Доля тарифной (базовой) части фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на уровне не выше фактически сложившегося за предыдущий финансовый год и не более 30% общей суммы тарифного (базового) фонда оплаты труда, и не более 30% последующие годы.

В случае экономии фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение фонда оплаты труда для педагогического персонала, в том числе его стимулирующей части.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Тарифный (базовый) фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{III}}$), определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{III}} = \Phi OT_o^{\text{III}} + \Phi OT_c, \quad \text{где:}$$

ΦOT_o^{III} – общий фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ΦOT_c – специальный фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Специальный фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_c), определяется по формуле:

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{III}} \times c, \quad \text{где:}$$

c – доля специального фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_c) в тарифном (базовом) фонде оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{III}}$). Значение указанной доли устанавливается Школой самостоятельно в пределах до 35% от тарифного (базового) фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{III}}$).

Общий и специальный фонды оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются между педагогическими работниками исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом компенсационных выплат и повышающих коэффициентов (в том числе за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и т.д.), утверждаемых локальным нормативным актом Школы.

Общий фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_o^{III}), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и с учетом численности обучающихся в классах (аудиторная занятость), а также за дополнительную работу (внеучебная занятость и т.д.).

Общий фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_o^{III}), определяется по формуле:

$$\Phi OT_o^{III} = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{вд}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты аудиторной занятости;

$\Phi OT_{вд}$ – фонд оплаты внеучебной деятельности в рамках аудиторной занятости.

Соотношение и порядок распределения фонда оплаты внеучебной деятельности ($\Phi OT_{вд}$) определяются самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Условная единица «стоимость образовательного часа» используется для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость и как основа для расчета стоимости бюджетной образовательной услуги.

«Стоимость образовательного часа» определяется Школой в соответствии с Методикой, утвержденной Департаментом общего образования Томской области для областных государственных общеобразовательных учреждений, и рекомендованной для муниципальных общеобразовательных учреждений.

Количество учебных часов определяется Школой на основе учебных планов, разрабатываемых в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Учебная нагрузка и режим занятий обучающихся устанавливается в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

При численности в классе (группе) менее средней наполняемости класса (численность обучающихся в школе делится на численность классов в школе) расчёт должностного оклада за ведение уроков рассчитывается исходя из половины средней наполняемости класса, за исключением случаев, когда класс делится на подгруппы по одному и тому же предмету, в этом случае расчёт по каждому учителю проводится исходя из реальной численности группы.

Расчёт должностного оклада за ведение элективных курсов и часов внеурочной деятельности проводится исходя из реальной численности группы.

При сокращении количества часов по учебному плану в течение календарного (учебного) года соответствующая часть тарифного (базового) фонда перераспределяется в стимулирующий фонд оплаты труда ($\Phi OT_{общ.(ст)общ.}$) и используется только для стимулирующих выплат педагогическому персоналу Школы. При этом в полном объеме должна быть обеспечена реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

При сокращении или увеличении численности обучающихся в течение календарного (учебного) года в классах более чем на 20% соответствующая часть тарифного (базового) фонда может быть пересчитана 1 раз в четверть начиная с 1 числа месяца, следующего за таким изменением численности, при этом освобожденные средства используются только для стимулирующих выплат педагогическому персоналу Школы.

Части специального фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_c), предназначенные для выплат, указанных в пункте 4.2 настоящего Положения, рассчитываются общеобразовательным учреждением в процентном отношении от тарифного (базового) фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{тар(баз)}$).

Повышающие коэффициенты (K_i) устанавливаются в зависимости от специфики образовательной программы Школы на основании следующих критериев:

- 1) за особенность, сложность и приоритетность предмета: дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- 2) включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других форм независимой аттестации;
- 3) дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, информатика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа);
- 4) за звания «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник общего образования РФ», грамоту министерства образования и науки РФ;
- 5) за стаж педагогической работы;
- 6) за квалификационную категорию;
- 7) за предпрофильную и профильную подготовку учащихся по предмету;
- 8) специфика образовательной программы Школы, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

4.1. Руководители

Заработная плата Директору Школы устанавливается учредителем на основании трудового договора и состоит из:

- 1) должностного оклада (с учетом квалификации, категории по результатам аттестации, вида Школы);
- 2) компенсационных выплат, гарантированных трудовым законодательством;
- 3) стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий).

Должностной оклад руководителя Школы устанавливается с учетом групп по оплате труда руководителей.

Порядок отнесения муниципальных общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений устанавливается нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Отнесение к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей (контингента обучающихся, численности работников, количества обучающихся и т.д.).

Должностные оклады заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 – 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Размер стимулирующих выплат, в том числе премий Директору Школы определяется с учетом результатов деятельности Школы.

Порядок исчисления размера стимулирующих выплат, в том числе премий Директору Школы устанавливается нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.2. Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс

Заработная плата педагогическим работникам устанавливается руководителем Школы на основании трудового договора и определяется по формуле:

$$ЗП_{пп} = O_{пп} + \sum D, \text{ где:}$$

$O_{пп}$ - установленный оклад;

$\sum D$ - сумма доплат и надбавок.

Оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс ($O_{пп}$), рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{пп} = (C_{mn} * \text{СУММ}(Y_i * Ч) + D_{из} + D_{кв}) * K_i, \text{ где:}$$

C_{mn} - расчетная стоимость образовательного часа в данном общеобразовательном учреждении;

Y_i - количество обучающихся по соответствующему предмету базисного учебного плана;

$Ч$ - количество часов по предмету по учебному плану в месяц;

$D_{из}$ - доплата за внеучебную деятельность;

$D_{кв}$ - компенсационные выплаты, т.е. доплаты за все виды работ, не связанные с аудиторной и внеучебной деятельностью;

K_i - повышающие коэффициенты, устанавливающие выплаты, включенные в специальный фонд оплаты труда.

Рассчитанный таким образом оклад увеличивается на сумму надбавки специалистам за работу в сельской местности.

Доплата за работу в сельской местности рассчитывается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (с изменениями и дополнениями) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" по таблице:

Недельная нагрузка	18 час
Высшая категория, руб	54,86
1-я категория, руб	51,07
Соответствие занимаемой должности, руб	47,28
без категории, руб	43,74

Сумма доплат и надбавок ($\sum D$) педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$\sum D = D_{(CT)к} + D_{(CT)з} + D_{(CT)м} + D_{(CT)о} + B_{кл.рук.}, \quad \text{где:}$$

$D_{(CT)к}$ - надбавки за квалификационную категорию;

$D_{(CT)з}$ - надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные звания, в соответствии с установленным законодательством;

$D_{(CT)м}$ - надбавки педагогическим работникам - молодым специалистам в соответствии с установленным законодательством;

$D_{(CT)о}$ - стимулирующие выплаты за результативность и качество работы;

$B_{кл.рук.}$ - выплата вознаграждения за осуществление функций классного руководства (в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата за внеучебную деятельность устанавливается в соответствии с учебным планом.

Специальный фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_c$), предназначен:

1) для выплат компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством, а также локальными нормативными актами Школы;

2) для выплат повышающих коэффициентов (K_i), в том числе¹:

- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Школы:

I группа $K=1,05$ (начальные классы, русский язык, литература, математика, английский язык);

II группа $K=1,03$ (физика, химия, информатика, МХК, история, обществознание, география, биология, черчение);

III группа $K=1,01$ (музыка, ИЗО, физкультура, технология, ОБЖ, планирование карьеры, основы проектирования);

- за квалификационную категорию:

высшую – $K=1,25$;

первую – $K=1,15$;

- за педагогический стаж:

от 10 до 20 лет $K=1,01$;

от 20 до 30 лет $K=1,02$;

свыше 30 лет $K=1,03$;

- за специальные звания, начинающиеся со слова:

«Народный» - $K=1,5$;

«Заслуженный» - $K=1,3$;

«Почетный», «Отличник» - $K=1,1$;

грамота Министерства образования – $K=1,05$;

- молодым специалистам – $K=1,3$;

- за вредные условия труда:

учителю химии – $K=1,08$;

учителю информатики – $K=1,12$;

другие условия – $K=1,1$.

- за профильное и предпрофильное обучение – $1,01$ за каждый учебный час;

- за консультационную и иную деятельность, связанную с выбором учащимися

¹ Коэффициент указывается по максимальному принимаемому значению, т.е. при начислении он может принимать значение не выше указанного K

экзамена по соответствующему предмету:

более 80% учащихся – К=1,03;

более 50% учащихся – К=1,02;

до 50 % учащихся – К=1,01;

3) для других выплат, устанавливаемых общеобразовательным учреждением самостоятельно при наличии денежных средств.

4.3. Учебно-вспомогательный и прочий педагогический персонал

Заработная плата учебно-вспомогательного и прочего педагогического персонала устанавливается Директором Школы на основании трудового договора в соответствии со штатным расписанием и включает в себя:

1) должностной оклад (тарифная ставка);

2) компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством;

3) стимулирующие выплаты с учетом показателей качества и результативности работы.

Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются с учетом квалификационных требований.

Заработная плата учебно-вспомогательного персонала может устанавливаться исходя из часовой тарифной ставки, определяемой от величины прожиточного минимума и не ограниченной верхним пределом.

Расчет заработной платы производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и установленных стимулирующих выплат.

4.4. Обслуживающий персонал

Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются по разрядам оплаты труда тарифной системы (не менее установленной величины минимальной заработной платы) либо на основе часовой тарифной ставки, определяемой в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами от величины прожиточного минимума трудоспособного населения, и являются составной частью заработной платы.

Расчет заработной платы производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и установленных стимулирующих выплат.

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ

Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников общеобразовательных учреждений устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Система стимулирующих выплат работника Школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы и обязательные стимулирующие выплаты в соответствии с штатным расписанием.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, за исключением надбавок, законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ "Об образовании в Томской области".

Часть средств на оплату труда, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется общеобразовательными учреждениями на выплаты стимулирующего характера в соответствии с нормативными правовыми актами Томской области и локальными нормативными актами общеобразовательных учреждений.

Распределение стимулирующих выплат производится комиссией по распределению стимулирующих выплат.

6. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Заработная плата работников общеобразовательных учреждений не может быть ниже установленной федеральным законодательством величины минимальной заработной платы.

Заработная плата работников общеобразовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.