

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА СЕЛА РЕЙДОВО

ПРИКАЗ

№ 08-од

«27» 01 2022г.

с. Рейдово

**Об внесении изменений в Положение
«О порядке и условиях установления выплат стимулирующего и социального характера
работников Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении СОШ
с.Рейдово»**

В соответствии с Федеральным закон от 29.12.2012 Г•Г2 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон № 273-ФЗ) устанавливает правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности, определяет правовое положение участников отношений в сфере образования.

Также ст. 28 Федерального закона № 273-ФЗ, образовательная организация обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом образовательной организации.

Согласно п. 1, 5 ч. 3 ст. 28 Федерального закона № 273-ФЗ к компетенции образовательной организации относится, в том числе, разработка и принятие правил внутреннего распорядка обучающихся, правил внутреннего трудового распорядка; иных локальных нормативных актов; прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников.

Заработная плата (оплата труда работника) согласно ст. 129 ТК РФ вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, в силу ст. 134 ТК РФ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст. 144 ТК РФ, системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений усгаНам№Bai0TM в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации; законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правительство Российской Федерации вправе утверждать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений; в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера; стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера; стимулирующих выплат.

Правительством Сахалинской области от 25.03.2013 № 186-р утверждена распоряжение «Об отдельных вопросах реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в отношении педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования», которым утверждено в том числе положение о системе оплаты труда работников- муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования (далее - распоряжение № 186-р).

ПРИКАЗЫВАЮ:

1) Внести дополнение и читать в следующей редакции:

п.2.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- молодым специалистам:

п. 2.1.1.1. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%.

п. 2.1.1.2. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

п. 2.1.1.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 2.1.4 и 2.1.5 пункта 2.1 раздела 2 настоящего Положения.

п. 2.1.1.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.1.1.5 пункта 2.1 раздела 2 настоящего Положения.

п. 2.1.1.5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

п. 2.1.1.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.7.1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических

работников (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы.

2.7.2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

2.7.3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

2.7.4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

2.7.5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

2.7.6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

2.7.7. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

2.7.8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

2.7.9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;
- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню 2. распоряжения № 186-р

2.7.10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

2.7.11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

2) Внести дополнение в п.п 1.2.:

Распоряжение от 25 марта 2013 г. № 186-р об отдельных вопросах реализации указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 п 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в отношении педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования, Список изменяющих документов (в ред. Распоряжений Правительства Сахалинской области от 23.01.2014 № 28-р, от 22.12.2014 № 748-р, от 25.06.2015 № 294-р, от 28.04.2016 № 192-р, от 23.01.2018 № 30-р, от 12.03.2018 № 143-р, от 20.04.2018 № 246-р, от 14.10.2021 № 548-р)

2) Контроль за исполнение приказа оставляю за собой.



Ю.Балухтин