

Какие расходы необходимо учесть, чтобы установить систему оплаты труда

Направление выплат	На что потратить средства	На что обратить внимание	Пример
Гарантированная часть	На минимальные оклад и ставки. На оклад и ставки, к которым применяете повышающий коэффициент. Его можно установить за ученую степень, звание, выслугу лет. Не учитывайте повышающий коэффициент, когда будете начислять компенсационные и стимулирующие выплаты	Размер зарплаты должен соответствовать квалификации работника, сложности, количеству и качеству его работы. Устанавливайте оклады заместителей директора и главного бухгалтера на 10—30% ниже размера оклада руководителя организации (п. 6.3 Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02)	Оклад педагога-психолога (третий уровень) не должен быть меньше оклада социального педагога (второй уровень)
Компенсационные выплаты	На выплаты за работу — с вредными или опасными условиями труда, которые выявили в результате специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда в этом случае должен быть не менее 4% от тарифной ставки или оклада; — в местностях с особыми климатическими условиями. Это может быть районный коэффициент, коэффициент за работу в высокогорных районах, коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; — в условиях, которые отклоняются от нормальных, например, если работник совмещает должности или работы различной квалификации, работает сверхурочно, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни	Вы вправе назначить свои компенсационные выплаты за работы, которые не входят в должностные обязанности работников по квалификационным характеристикам, но связаны с реализацией образовательных программ	Назначайте компенсационные выплаты за работу с учениками с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальное обучение на дому, работу в сельских учреждениях и учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением (пп. 4.9, 4.10 Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02)

Направление выплат	На что потратить средства	На что обратить внимание	Пример
Стимулирующие выплаты	На разовые премии, регулярные выплаты: ежемесячные или ежеквартальные	Регулярные стимулирующие выплаты установите фиксированной суммой или в процентном отношении к окладу. В положении о системе оплаты труда пропишите показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов (письмо Минобрнауки от 20.06.2013 № АП-1073/02)	Вы можете использовать в качестве показателей проведение работы с детьми из социально неблагополучных семей или создание элементов образовательной инфраструктуры. Например, оформление кабинета

Показатели

Для непедagogических работников вы можете не устанавливать детальные показатели эффективности. Определите для них общие критерии оценки труда, как будете рассчитывать размер выплат, за что начислять, отменять или уменьшать премии