

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Базанова Г.К.



УТВЕРЖДЕНО
И.о. директора МБОУ «СОШ №2
с. Ногир им. Х.Тотрова



Качмазов Г.Э.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБОУ «СОШ №2 с. Ногир им. Х.Тотрова»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «СОШ №2 с. Ногир им. Х.Тотрова» (далее – Школа).

2. В Школе оплата труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Школы, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Организации.

3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «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».

4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6. Размер заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется раздельно по каждой должности.

II. Формирование фонда оплаты труда

7. Фонд оплаты труда работников Школы на год формируется в соответствии со штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

8. Штатное расписание включает в себя должности работников Школы и утверждается руководителем Школы. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

9. Фонд оплаты труда работников Школы включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.

9.1. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 70 процентов средств, направляемых на оплату труда. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Организации и включает в себя:

базовые оклады (ставки);
доплаты и надбавки.

9.2. Базовые оклады (ставки) работникам Школы устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с должностями работников, служащих и профессиями рабочих, отнесенными к соответствующим ПКГ.

Базовые оклады (ставки), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени.

Размеры базовых окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (далее – компенсация):

в размере 100 рублей

Базовый оклад (ставка) педагогических работников Школы определяется по формуле:

$O_6 = O_{6п} + K$, где:

O_6 – базовый оклад (ставка); $O_{6п}$ – базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению; K – компенсация.

9.3. Доплаты и надбавки, включаемые в базовую (гарантированную) часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Школы и рассчитываются в процентном отношении к базовому окладу (ставке) работника, либо в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Доплаты, надбавки работникам устанавливаются руководителем Школы. Конкретный размер доплаты, надбавки определяется с учётом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда.

В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие доплаты:

1) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) за замещение временно отсутствующего учителя (преподавателя) размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$Д_з = О_б \times К_к / 72 \times Ч, \text{ где:}$$

$Д_з$ – размер доплаты за замещение временно отсутствующего учителя (преподавателя);

$О_б$ – базовый оклад (ставка) педагогического работника; $К_к$ – коэффициент за квалификационную категорию. Для учителей (преподавателей) без категории значение $К_к$ составляет 1,0; для учителей (преподавателей), имеющих первую квалификационную категорию значение $К_к$ – 1,2; для учителей (преподавателей), имеющих высшую квалификационную категорию значение $К_к$ – 1,4;

72 – норма часов учебной нагрузки учителя (преподавателя) в месяц; $Ч$ – фактическое количество часов, замещенных педагогическим работником за месяц.

Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата труда педагога производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию;

3) за сверхурочную работу доплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям. Размер доплаты составляет от 4 до 12 процентов базового оклада (ставки);

6) за выполнение функций классного руководителя при нормативной наполняемости класса не менее 25 человек – 2 000 рублей.

При наполняемости менее 25 человек в классе размер доплаты рассчитывается по формуле:

$2000 / 25 \times K_o$, где K_o - количество обучающихся в классе;

7) за проверку тетрадей (письменных работ) – 5-15 процентов. Рекомендуемый диапазон доплаты:

математика, русский язык и литература, начальная школа – 15 процентов;
иностраный язык (английский, немецкий, французский, испанский), физика, химия, осетинский язык и осетинская литература (родной язык и родная литература), история, обществознание, биология, география – 10 процентов;

информатика и информационно-коммуникационные технологии, экономика, право, природоведение, основы безопасности жизнедеятельности, технология, традиционная культура осетин, музыка, ИЗО, искусство (МХК) – 5 процентов.

Доплата за проверку тетрадей (письменных работ) производится пропорционально количеству обучающихся в классе по следующей формуле:

$D_{пр} = O_b \times П / 100 / 25 \times K_o$, где:

$D_{пр}$ - доплата за проверку тетрадей (письменных работ); O_b - базовый оклад (ставка) педагогического работника; $П$ - размер доплаты в процентах; 25 - нормативная наполняемость класса, человек;

K_o - количество обучающихся в классе.

Если педагогический работник проверяет тетради (письменные работы) в нескольких классах, то рассчитывается средняя наполняемость класса (K_o) путем суммирования численности обучающихся в каждом классе и деления полученной суммы на количество классов, в которых педагогический работник выполняет проверку тетрадей;

10) за заведование кабинетом – до 15 процентов, выплачивается работнику по результатам конкурса на лучший кабинет;

11) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – до 15 процентов.

9.4. В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие надбавки:

1) за специфику работы в Организациях устанавливаются надбавки в следующих случаях и размерах:

а) специалистам, педагогическим и руководящим работникам (работникам, занимающим должности руководителей):

за работу в образовательных Организациях, расположенных в сельской местности, – 25 процентов;

б) педагогическим работникам:

за преподавание родного языка и родной литературы – 15 процентов;

за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на дому или в медицинской организации на основании медицинского заключения – 20 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы на дому или в медицинской организации;

за дистанционное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - 20 процентов;

за работу с детьми из социально неблагополучных семей – 10 процентов;

за работу в специальных (коррекционных) классах, группах, отделениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, созданных в Школе, не являющихся специальными (коррекционными) образовательными Организациями, – 20 процентов;

за работу в классах компенсирующего обучения, за реализацию программ инклюзивного образования – 15 процентов;

за участие в экспериментальных программах федерального, республиканского уровня – 15 процентов;

учителям-логопедам, учителям-дефектологам образовательных Организаций – до 20 процентов;

2) за наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам по соответствующим ПКГ устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за наличие первой квалификационной категории – 20 процентов; за наличие высшей квалификационной категории – 40 процентов;

3) за выслугу лет (стаж работы) устанавливается работникам при стаже работы:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов; от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов; свыше 15 лет – 30 процентов.

Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающей право на установление надбавки. Последующее изменение размера надбавки производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя Школы.

При установлении надбавки педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, руководящим работникам – стаж работы на руководящих должностях, для специалистов – стаж работы по специальности, для прочих работников – общий страховой стаж. Документом для определения стажа является трудовая книжка;

4) за наличие государственных наград, почетных званий:

«Народный учитель Российской Федерации» – 1 500 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») – 1 000 рублей;

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» – 1 000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1 000 рублей;

медаль К. Д. Ушинского – 1 000 рублей;

«Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации» – 500 рублей;

«Отличник народного просвещения» – 500 рублей;

«Заслуженный учитель Республики Северная Осетия-Алания» – 1 000 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания» – 1 000 рублей;

б) за другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Школы, а педагогических работников образовательных Организаций – при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 500 рублей.

При наличии у работника двух и более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

9.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30 процентов средств, направляемых на оплату труда (исключение составляют случаи, предусмотренные п. 22 настоящего Положения). Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение (премирование) и стимулирование работников в соответствии с локальными актами Школы и включает в себя:

надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

премии.

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Школы, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Школы.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Школы по результатам оценки экспертной комиссии выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Школы (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Школы на основании примерных критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Школы на определённый срок (месяц, квартал или полугодие) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям.

Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

В пределах экономии фонда заработной платы и за счёт средств, полученных Школой от приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников Школы за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) на основании действующего положения о премировании и локального акта Школы.

При премировании работников могут учитываться:

- 1) результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском или муниципальном уровнях;
- 2) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных целевых программ;
- 3) оперативное и качественное выполнение особо важных заданий;
- 4) проявление творческой инициативы и использование инновационных методов в работе.

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на премирование и установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением работодателя.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя Школы, его заместителей, главного бухгалтера

10. Оплата труда руководителя Школы производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Школы и Управлением образования Пригородного района. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.

11. Оплата труда заместителей руководителя Школы и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем Школы и вышеперечисленными работниками в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Школы. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.

12. Заработная плата руководителя Школы, его заместителей, главного бухгалтера состоит из базовой (гарантированной) части, которая включает в себя базовые оклады (ставки), доплаты и надбавки, а также стимулирующей части, включающей в себя премии и надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

13. Базовый оклад (ставка) руководителя Школы устанавливается приказом начальника Управления образования Пригородного района в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемого руководителем Школы, и составляет от одного до трёх размеров этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются количество обучающихся, показатели и специфика деятельности Школы.

14. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Школа. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу Школы, установлен в приложении 2 к настоящему Положению.

15. Расчёт среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало нового учебного года (по состоянию на 20 сентября). Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавок за ученую степень и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу Школы, на штатную численность основного персонала Школы.

16. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю Школы устанавливается приказом начальника управления образования Пригородный район дважды в год с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Школы в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя. Перечень целевых показателей эффективности работы Организации утверждается приказом начальника управления образования Пригородный район.

В пределах экономии фонда заработной платы в целях поощрения руководителя Школы за выполненную работу Управлением образования могут выплачиваться премии.

17. Преподавательская и иная работа руководителя в Школе, являющаяся местом его основной работы, допускается с согласия Управления образования и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе размер и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.

18. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя Школы на 10-30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Школы.

19. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом руководителя Школы в соответствии с настоящим Положением и локальными актами Школы.

IV. Другие вопросы оплаты труда

20. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

21. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых Школой услуг, Школа вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах фонда оплаты труда.
