

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего Совета
МБОУ СОШ №27 им. Ю.С. Кучиева


Тамеев М.М.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ №27
им. Ю.С. Кучиева


Х.Джимиева
пр. н. н. н.
от 30.07.2022



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ СОШ №27 им. Ю.С. Кучиева


Л.В. Таказова

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ №27 им. Ю.С.КУЧИЕВА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №27 им.Ю.С.Кучиева (далее – Школа), реализующего программы начального, основного общего, среднего (полного) общего образования.

1.2. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ

- Трудовой кодекс Российской Федерации (ст.144).

- Постановление Администрации местного самоуправления г.Владикавказ №1040 от 30.12.2021г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г.Владикавказа».

1.3. Оплата труда работников МБОУ СОШ №27 им. Ю.С.Кучиева устанавливается коллективным договором, соглашениями в соответствии с нормативно-правовыми актами Управления образования АМС г.Владикавказа, локальными нормативными актами 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) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 6) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. 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»

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Школы на год формируется в соответствии с его штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

2.2. Штатное расписание включает в себя должности работников учреждения и утверждается руководителем МБОУ СОШ №27 им. Ю.С. Кучиева. 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.

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

2.4. 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 Школы и включает в себя:
базовые оклады (ставки);
доплаты и надбавки.

2.5. 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 Организаций определяется по формуле:

Об = Обп + К, где:

Об – базовый оклад (ставка);

Обп – базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г.Владикавказ»;

К – компенсация.

2.6. Доплаты и надбавки, включаемые в базовую (гарантированную) часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г.Владикавказ», локальными актами Школы и рассчитываются в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Доплаты, надбавки работникам устанавливаются руководителем Школы, а руководителю Школы – Управлением образования администрации местного самоуправления г.Владикавказ (далее - Управление). Конкретный размер доплаты, надбавки определяется с учетом 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:

$Dз = (Об + Нк) / 72 \times Чф$, где:

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

Об – базовый оклад (ставка) учителя (преподавателя);

Нк – размер надбавки за квалификационную категорию. Для учителей (преподавателей), имеющих первую квалифицированную категорию, значение Нк – 2000 рублей; для учителей (преподавателей), имеющих высшую квалификационную категорию, значение Нк – 4000 рублей;

72 – норма часов учебной нагрузки учителя (преподавателя) в месяц;

Чф – фактическое количество часов, замещенных учителем (преподавателем) 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 замещение временно отсутствующего педагогического работника (педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала) размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$Дз = (Об + Нк) / Чпр \times Чф, \text{ где :}$$

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего работника;

Об – базовый оклад (ставка) педагогического работника (педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала);

Нк – размер надбавки за квалификационную категорию. Для работников, имеющих первую квалификационную категорию, значение Нк – 2000 рублей;

Для работников, имеющих высшую квалификационную категорию, значение Нк – 4000 рублей;

Чпр – норма часов в месяц по производственному календарю;

Чф – фактическое количество часов, замещенных педагогическим работником за месяц;

4) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты составляет от 20 до 22 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

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

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

7) за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, размер доплаты составляет от 4 до 7 процентов тарифной ставки (базового оклада (ставки)), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом руководителя Школы с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

8) за выполнение функций классного руководителя в общеобразовательных Организациях при нормативной наполняемости класса не менее 25 человек – 2000 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;

9) за проверку тетрадей (письменных работ) – 400 – 1100 рублей при нормативной наполняемости класса не менее 25 человек.

Рекомендуемый диапазон доплаты:

математика, русский язык и литература, начальная школа – 1100 рублей;

иностраный язык (английский, немецкий, французский, испанский), физика, химия, осетинский язык и осетинская литература (родной язык и родная литература), история, обществознание, биология, география – 800 рублей;

астрономия, информатика и информационно-коммуникационные технологии, экономика, право, природоведение, основы безопасности жизнедеятельности, технология, традиционная культура осетин, музыка, ИЗО, искусство (МХК) – 400 рублей.

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

$D_{пр} = D_d / 25 \times K_o$, где:

$D_{пр}$ - доплата за проверку тетрадей (письменных работ);

D_d – размер доплаты, установленный в диапазоне;

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 (письменных работ).

2.7. В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие надбавки:

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

педагогическим работникам:

за преподавание родного языка и родной литературы и преподавание предметов на осетинском языке в полилингвальных классах(группах) – 1 100 рублей;

за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на дому или в медицинской организации на основании медицинского заключения – 1 500 рублей;

за работу с детьми из социально неблагополучных семей – 1 000 рублей;

за работу в классах, группах, отделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, созданных в образовательных Организациях, не являющихся специальными (коррекционными) образовательными организациями, – 1 500 рублей;

за работу в классах компенсирующего обучения, за реализацию программ инклюзивного образования – 1 100 рублей;

2) за наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам надбавки в следующих размерах:

первой квалификационной категории – 2 000 рублей;

высшей квалификационной категории – 4 000 рублей;

3) за наличие государственных наград, почетных званий:

«Народный учитель Российской Федерации» – 1500 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») – 1 500 рублей;

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

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

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1000 рублей;

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

«Заслуженный тренер Российской Федерации» - 1 000 рублей;

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

медаль К. Д. Ушинского – 1000 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;

4) за другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Организации, а педагогических

работников образовательной Организации – 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.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

от 10 до 15 лет – 10% от базового оклада (ставки);

свыше 15 лет – 13% от базового оклада (ставки)

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

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается приказом руководителя Организации в процентах к базовому окладу (ставке) работника без учета иных выплат.

При установлении выплаты педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы на основании документов, подтверждающих периоды работы в Организации. Выплаты молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

от 1 года до 5 лет – 5% от базового оклада (ставки);

от 5 до 10 лет – 7% от базового оклада (ставки).

Выплата устанавливается приказом руководителя Организации без учета иных выплат.

В случае наступления у молодого педагогического работника стажа работы 10 лет до достижения им возраста 35 лет, указанная выплата прекращается и ему назначается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в соответствии с Положением.

2.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30 процентов средств, направляемых на оплату труда.

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 Управления.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Организаций 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.

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

При премировании работников могут учитываться:

- результаты государственной итоговой аттестации;
- результаты всероссийских проверочных работ;
- результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников;
- результативность участия в конкурсах предпрофессионального мастерства (по перечню Министерства образования и науки РСО-Алания);
- результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском или муниципальном уровнях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных целевых программ;
- оперативное и качественное выполнение особо важных заданий;
- 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.

Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющим стаж менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2000 рублей.

К молодым специалистам относятся педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности в год окончания учебного заведения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу, в связи временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

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

3.2. 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.

3.3. 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 частью, включающей в себя премии и надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

3.4. Базовый оклад (ставка) руководителя Школы устанавливается приказом Управления в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесенных 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.

3.5. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Организация. Перечень должностей, профессий работников,

относящихся к основному персоналу Школы, установлен в приложении 2 к настоящему Положению.

3.6. 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 компенсацию) работников, относящихся к основному персоналу Школы, на штатную численность основного персонала Школы.

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

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

Выплаты руководителю за счет средств, полученных Школой от приносящей доход деятельности, осуществляются на основании приказа Управления.

3.8. Преподавательская и иная работа руководителя в Школе, являющаяся местом его основной работы, допускается с согласия Управления 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.

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

3.10. 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

4.1. 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.

4.2. 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.