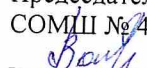


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная многопрофильная школа № 44 им.В.Кудзоева г.Владикавказ

Согласовано:

Председатель Управляющего совета МБОУ
СОМШ № 44 им. В. Кудзоева

 О.В. Заварина

Протокол № 1
от « 26 » августа 2020г.



Утверждено:


Директор МБОУ СОМШ №44 им. В.
Кудзоева

 Т.Ц. Цуциева

Приказ № 135
от « 26 » августа 2020г.

Согласовано:

Председатель ПК МБОУ СОМШ № 44 им. В.
Кудзоева

 С.Х. Тахохова

Протокол № 1
от « 26 » августа 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

I. 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», с постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 24.12.2019 г. № 461 «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания», согласно постановлению Администрации местного самоуправления г. Владикавказа от 29.06.2020 № 516 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования АМС г. Владикавказа» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 31 (далее - Учреждение).

2. В Учреждении оплата труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями в соответствии с нормативно-правовыми актами АМС г. Владикавказа, локальными нормативными актами Учреждения, 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 Учреждения.

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 отдельно по каждой должности.

II. Формирование фонда оплаты труда

7. Фонд оплаты труда работников Учреждения на год формируется в соответствии с её штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

8. Штатное расписание включает в себя должности работников данной Учреждения и утверждается руководителем Учреждения. 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 Учреждения включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.

9.1. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения и включает в себя:

базовые оклады (ставки);

доплаты и надбавки.

9.2. Базовые оклады (ставки) работникам Учреждения устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с должностями работников, 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 Учреждения рассчитывается по формуле:

$Об = Обп + К$, где:

Об – базовый оклад (ставка);

Обп – базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

К – компенсация.

9.3. Доплаты и надбавки, включаемые в базовую (гарантированную) часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением,

локальными актами Учреждения и рассчитываются в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Доплаты, надбавки работникам устанавливаются руководителем Учреждения, а руководителю – Управлением образования АМС г.Владикавказ (далее – Управление). 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, увеличение 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. Объем дополнительной работы не должен превышать половины месячной нормы часов по совмещаемой должности;

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

$$Дз = (Об + Нк) / 72 \times Чф, \text{ где:}$$

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего учителя;

Об – базовый оклад (ставка) учителя;

Нк – размер надбавки за квалификационную категорию. Для учителей, имеющих первую квалификационную категорию, значение Нк – 2 000 рублей; для учителей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение Нк – 4 000 рублей;

72 – норма часов учебной нагрузки учителя в месяц;

Чф – фактическое количество часов, замещенных учителем 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 воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

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

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего воспитателя;

Об – базовый оклад (ставка) воспитателя;

Нк – размер надбавки за квалификационную категорию. Для воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию, значение Нк - 2 000 рублей; для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение Нк - 4 000 рублей;

Чпр – норма часов в месяц по производственному календарю;

Чф – фактическое количество часов, замещенных воспитателем за месяц;

4) за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$Дз = Об / Ч_{пр} \times Ч_{ф}, \text{ где:}$$

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя;

Об – базовый оклад (ставка) помощника воспитателя;

Ч_{пр} – норма часов в месяц по производственному календарю;

Ч_ф – фактическое количество часов, замещенных помощником воспитателя за месяц;

5) 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;

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

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

8) 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 Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

9) за выполнение функций классного руководителя в общеобразовательных Учреждениях при нормативной наполняемости класса не менее 25 человек – 2 000 рублей.

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

$$2000 / 25 \times К_о, \text{ где } К_о - \text{ количество обучающихся в классе;}$$

10) 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;

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

астрономия, информатика, экономика, право, природоведение, основы безопасности жизнедеятельности, технология, музыка, ИЗО, искусство (МХК) – 400 рублей.

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

$$Д_{пр} = Д_д / 25 \times К_о, \text{ где:}$$

Дпр - доплата за проверку тетрадей (письменных работ);

Дд – размер доплаты, установленный в диапазоне;

25 - нормативная наполняемость класса, человек;

Ко - количество обучающихся в классе.

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

9.4. В соответствии с настоящим Положением устанавливаются:

1) за специфику работы в Учреждении 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 Учреждении, 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» – 1 500 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» – 1 000 рублей;

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

4) за другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Учреждения, 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 направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с локальными актами Организаций и включает в себя: надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

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

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

Критерии и показатели деятельности работников Учреждения (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Учреждения на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Управления.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Учреждения 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. Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения на общее количество баллов, набранных всеми работниками за соответствующий период.

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

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на 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 работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2 000 рублей из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

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

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

12. Заработная плата руководителя Учреждения, 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 надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

13. Базовый оклад (ставка) руководителя Учреждения устанавливается приказом Управления в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемой руководителем Учреждения, и составляет от 1 до 2,2 размера этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются количество обучающихся, показатели и специфика деятельности Учреждения.

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

15. Расчёт среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало нового учебного года. Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавки за компенсацию) работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, на штатную численность основного персонала Учреждения.

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

Учреждения. Перечень целевых показателей эффективности работы Учреждения утверждается приказом Управления.

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

17. Преподавательская и иная работа руководителя в Учреждении, являющейся 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.

18. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 20 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Учреждения. Базовый оклад (ставка) главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя Учреждения на 30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Учреждения.

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

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.

22. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых услуг, Учреждение 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 согласно ТК РФ.