

Согласовано
с Управляющим советом
Председатель УС
(А.Г.Нартиков)
«14» 01 2022 года



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 3 ИМЕНИ КОРНЕВОЙ СОФЬИ ВЛАДИМИРОВНЫ ГОРОДА ВЛАДИКАВКАЗА РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ

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», Положением об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования АМС г. Владикавказа, утвержденное постановлением Администрации местного самоуправления г. Владикавказа 30.12.2021 года № 1040, и устанавливает порядок и условия оплаты труда школы.
2. Оплата труда работников школы устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями в соответствии с 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 школы.
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, 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 школы на год формируется в соответствии с ее штатным расписанием, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности школы.
8. Штатное расписание включает в себя должности работников школы и утверждается директором 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 и стимулирующую части.

9.1. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя:

- базовые оклады (ставки);
- выплаты компенсационного характера;

9.1.1. Базовые оклады (ставки) работникам школы 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 в размере 100 рублей.

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

$$Об = Обп + К, \text{ где}$$

Об - базовый оклад (ставка)

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

К – компенсация.

9.1.2. Выплаты компенсационного характера, включаемые в базовую часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами школы, разработанными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и рассчитываются в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера, работникам устанавливаются директором школы, а директору школы – Управлением образования АМС города Владикавказа. Конкретный размер выплаты определяется с учетом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие выплаты:

1) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным 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 (преподавателя) размер доплаты рассчитывается по формуле:

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

Дз – 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 квалификационную 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 воспитателя 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 – 2000 рублей; для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение Нк – 4000 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:

$$Дз = Об / Чпр \times Чф , \text{ где}$$

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя;

Об – базовый оклад (ставка) помощника воспитателя;

Чпр – норма часов в месяц по производственному календарю;

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

5) За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) размер выплаты составляет 22 процента часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за 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 выборного органа первичной профсоюзной организации школы;

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 выплаты составляет от 4 до 7 процентов тарифной ставки (базового оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются нормативным локальным актом, коллективным договором, трудовым договором;

9) за выполнение функций классного руководителя в школе при нормативной наполняемости класса не менее 25 человек – 2000 рублей.

При наполняемости менее 25 человек в классе размер доплаты за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания рассчитывается по формуле:

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

за выполнение функций классного руководителя в школе за счет средств федерального бюджета размер выплаты составляет 5000 рублей.

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

Рекомендуемый диапазон доплаты:

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

- иностранный 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.

Размер выплаты рассчитывается по формуле:

$D_{пр} = D_{д} / 25 \times K_{о}$, где

$D_{пр}$ – выплата за проверку тетрадей (письменных работ);

$D_{д}$ – размер выплаты, установленный в диапазоне;

25-нормативная наполняемость класса, человек;

$K_{о}$ – количество обучающихся в классе.

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

11) за специфику работы педагогическим работникам:

- за преподавание родного языка и родной литературы – 1100 рублей;

- за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на дому или в медицинской организации на основании медицинского заключения – 1500 рублей.

- за работу с детьми из социально неблагополучных семей – 1000 рублей;

9.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с требованиями настоящего Положения, локальными актами школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включает в себя:

Выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- молодым специалистам из числа педагогических работников со стажем работы менее двух лет;

- педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования».

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается приказом директора школы по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников школы (за исключением директора) утверждаются директором школы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается работникам школы на полугодие по результатам работы с набранными баллами по установленным критериям. Стоимость балла определяется путем деления

суммы стимулирующей части фонда оплаты труда школы на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением директора школы) за полугодие.

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

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

Выплата за качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается в следующих случаях и размерах:

а) педагогическим работникам за наличие квалификационной категории:

- первой квалификационной категории – 2 000 рублей;
- высшей квалификационной категории – 4 000 рублей;

б) 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» - 1000 рублей.
- «Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания – 1000 рублей;
- «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей;
- «Отличник народного просвещения» - 500 рублей;

За другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю школы, а педагогических работников школы – 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 основной должности.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается работникам школы на полугодие по результатам работы за полугодие по

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим (научно-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 директора школы в процентах к базовому окладу (ставке) работника без учета иных выплат.

При установлении выплаты педагогическим (научно-педагогическим) работникам учитывается общий стаж педагогической (научно-педагогической) работы на основании документов, подтверждающих периоды работы в школе.

Выплата 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 директора школы 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 настоящим Положением.

По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии экономии по фонду оплаты труда, в целях поощрения работников школы может быть выплачена премия. При премировании работников учитываются:

- результаты государственной итоговой аттестации;
- результаты всероссийских проверочных работ;
- результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников;
- результативность участия в командных соревнованиях (Президентские спортивные игры, Президентские состязания);
- результативность участия в чемпионатах WorldSkills, Абилимпикс;
- эффективность профилактической работы по предупреждению правонарушений;
- преподавание в проектах «Математическая вертикаль», «Математический класс», «Кадетский класс»;
- результативность участия в региональных конкурсах и чемпионатах;
- объективность оценки качества образования;
- результативность участия в конкурсах предпрофессионального мастерства (по перечню Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания);
- высокие результаты внешних мониторингов;
- прохождение тренинга в формате ЕГЭ/ОГЭ или предметных компетенций.

Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются положением о выплате премий в школе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющим стаж работы 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 с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на два года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования» ежемесячно производятся выплаты в размере 1100 рублей.

Размеры выплат, 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.

III Порядок и условия оплаты труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера

10). Оплата труда директора школы производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между директором школы и Управлением образования АМС г. Владикавказа. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.

11). Оплата труда заместителей директора школы и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между директором 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 директора школы, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя базовые оклады (ставки), выплаты и надбавки, а также стимулирующей части, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

13). Базовый оклад (ставка) директора школы устанавливается приказом Управления в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесенных к основному персоналу школы возглавляемой директором школы и составляет от 1 до 2,5 размера этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются объемные показатели утвержденные приказом Управления.

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). Расчет 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 надбавок за ученую степень и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу школы, на штатную численность основного персонала школы.

16). Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору школы устанавливается приказом Управления с учетом достижения целевых показателей эффективности работы школы в размере 100% от базового оклада (ставки) директора школы. Перечень целевых показателей эффективности работы школы утверждается приказом Управления.

17). Выплата директору школы за эффективную работу по внебюджетной деятельности устанавливается приказом Учредителя по итогам работы за год в процентном отношении от суммы привлеченных средств и выплачивается ежемесячно в равных долях в течение года, следующего за отчетным, за счет средств, полученных школой от приносящей доход деятельности.

При увольнении директора школы, назначенная выплата производится в полном объеме.

18). Директору школы при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

При премировании учитываются:

- выполнение более 50% республиканских показателей эффективности деятельности школы, утвержденных приказом Управления;

- организация эффективной работы предпрофессиональных классов (по приказу Управления);
- организация системы дополнительного образования детей, в том числе с привлечением специалистов организаций дополнительного образования не менее 50%;
- организация эффективной работы классов (групп) профильного обучения (наполняемость в профильных классах не менее 18 человек, наполняемость групп не менее 10 человек);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья);
- результативность участия в чемпионатах WorldSkills, Абилимпикс;
- отсутствие школы в списке школ с необъективными результатами по итогам всероссийских проверочных работ;
- результаты государственной итоговой аттестации;
- результаты всероссийских проверочных работ;
- высокий процент охвата демонстрационным экзаменом;
- участие в проекте «Взаимообучение школ»;

Премия выплачивается в соответствии с приказом Управления.

19). Преподавательская и иная работа директора в школе, 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.

20). Базовые оклады (ставки) заместителей директора школы устанавливаются приказом директора школы на 10 процентов ниже базового оклада (ставки) директора школы. Базовый оклад (ставка) главного бухгалтера устанавливается приказом директора школы на 20 процентов ниже базового оклада (ставки) директора школы.

21). Заместителям директора, главному бухгалтеру школы выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом директора школы в соответствии с настоящим Положением и локальными актами школы.

IV ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

22). Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников школы устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

23). 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.

24). Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом школы с учетом мнения представительного органа работников школы и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением.

25). Условия оплаты труда работников школы, не урегулированные настоящим Положением, определяются школой самостоятельно в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с Управлением.