

**РАССМОТРЕНО**

на педагогическом совете

Протокол № 63

«31» августа 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ СОШ № 25

З. С. Бузоева

Приказ № 171 от 01.09.2016 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 25  
ИМ. ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ОСТАЕВА А.Е.  
г. ВЛАДИКАВКАЗА**

**I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Постановления Правительства Республики Северная Осетия-Алания № 229 от 21.06.2016 г. «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания», согласно Постановления Администрации местного самоуправления г. Владикавказа № 1266 от 30.08.2016 г. «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации местного самоуправления г. Владикавказ» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации местного самоуправления г. Владикавказа (далее - Учреждение).

**1.2.** В Учреждении оплата труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, 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;

б) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**1.3.** 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».

**1.4.** Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

**1.6.** 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**

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

**2.2.** Штатное расписание включает в себя должности работников данного 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.

**2.3.** Фонд оплаты труда работников Учреждения 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 Учреждения и включает в себя:

- базовые оклады (ставки);
- доплаты и надбавки.

**2.5.** Базовые оклады (ставки) работникам Учреждения 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 Учреждения определяется по формуле:

$Об = Обп + К$ , где:

Об – базовый оклад (ставка);

Обп – базовый оклад (ставка) работника;

К – компенсация.

**2.6.** 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 процентном отношении к базовому окладу (ставке) работника, либо в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Доплаты, надбавки работникам устанавливаются руководителем Учреждения, а руководителю Учреждения – Управлением образования администрации местного самоуправления г. Владикавказа (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, 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:

$Дз = Об \times Кк / 72 \times Ч$ , где:

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

Об – базовый оклад (ставка) педагогического работника;

Кк – коэффициент за квалификационную категорию. Для учителей

(преподавателей) без категории значение  $K_k$  составляет 1,0; для учителей (преподавателей), имеющих первую квалификационную категорию значение  $K_k$  – 1,2; для учителей (преподавателей), имеющих высшую квалификационную категорию значение  $K_k$  – 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;

1) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

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

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

4) 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);

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

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

$2000 \cdot 5 \cdot K_o$ , где  $K_o$  - количество обучающихся в классе;

б) 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:

$Дпр = Об \times П / 100 / 25 \times Ко$ , где:

Дпр - доплата за проверку тетрадей (письменных работ);

Об - базовый оклад (ставка) педагогического работника;

П - размер доплаты в процентах;

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;

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

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

**2.7.** В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие надбавки:

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

а) 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 классах компенсирующего обучения, за реализацию программ инклюзивного образования – 15 процентов;

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

2) за наличие квалификационной категории педагогическим 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 Учреждения. 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» – 1500 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» – 1000 рублей;
  - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1000 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;

«Заслуженный учитель Республики Северная Осетия-Алания» – 1000 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания» – 1000 рублей;

5) за другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю, а педагогических работников образовательного Учреждения – 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.

**2.8.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30 процентов средств, направляемых на оплату труда (исключение составляют случаи, предусмотренные п. 20 настоящего Положения). Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение (премирование) и стимулирование работников в соответствии с локальными актами Учреждения 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 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 комиссии выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

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

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Учреждения на

определённый срок (полугодие) по результатам работы за соответствующий период (полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям.

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

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 Организации, его заместителей, главного бухгалтера**

**3.1.** 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.

**3.2.** 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.



**3.3.** 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 премии и надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

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

**3.5.** К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

**3.6.** 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 надбавок за компенсацию) работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, на штатную численность основного персонала Учреждения.

**3.7.** Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается приказом Управления дважды в год 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.

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

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

**3.8.** Преподавательская и иная работа руководителя в Учреждении, 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 Учреждения на 10-30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Учреждения.

**3.10.** 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**

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 Учреждением 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.