

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 18» города Смоленска
(МБОУ «СШ № 18»)**

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
МБОУ «СШ №18»
Протокол № 1 от 30.09.2019 г.



УТВЕРЖДЕНО
 Директор школы
Г.В. Батюкова
Приказ от 30.08.2019 г. № 90/4-ОД.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 18» города Смоленска (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 18» города Смоленска (далее – МБОУ «СШ №18»).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Постановления Администрации Смоленской области от 13.02.2006 № 50 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений и иных областных государственных учреждений

(не являющихся образовательными учреждениями), осуществляющих деятельность в сфере образования» (в редакциях с изменениями);

- Постановления Администрации Смоленской области от 22.10.2008 № 595 "Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих областных государственных учреждений" (в редакциях с изменениями);

- Постановления Главы города Смоленска от 29.06.2006 № 1789 «О внесении изменений в Порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Смоленска» (в редакциях с изменениями);

- Постановления Администрации Смоленской области от 13.02.2006 № 49 «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных образовательных учреждений и иных областных государственных учреждений (не являющихся образовательными учреждениями), осуществляющих деятельность в сфере образования» ;

- Постановления Главы города Смоленска от 24.03.2008 № 150 «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений города Смоленска» (в редакциях с изменениями);

- Устава МБОУ "СШ №18";

- Коллективного договора.

2. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) и порядок выплаты заработной платы

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «СШ №18» осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательном учреждении, и отражается в смете образовательного учреждения. При формировании ФОТ МБОУ "СШ № 18" предусматриваются средства областного бюджета согласно штатному расписанию и тарификации работников образовательного учреждения в расчете на год.

2.2. Оплата труда работников МБОУ «СШ №18» определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ "СШ № 18" состоит из фонда должностных окладов (ставок заработной платы) всех работников, фонда компенсационных выплат и надтарифного фонда и средств для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБОУ "СШ № 18", не входящих в надтарифную часть

2.4. Надтарифная часть оплаты труда работников МБОУ "СШ № 18" составляет 16 % в фонде оплаты труда работников.

2.5. В МБОУ «СШ №18» устанавливаются следующие трудовые выплаты работникам:

- должностной оклад;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- доплаты за выслугу лет;
- доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

2.6. Размер месячного должностного оклада работника МБОУ «СШ №18» определяется в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с ним и не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ.

2.7. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация:

- о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе компенсационные выплаты, установленные доплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей сумме, подлежащей выплате.

2.8. Заработная плата перечисляется работникам на счета в сбербанке, открытые в рамках зарплатного проекта.

2.9. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- 26 числа – за первую половину месяца в размере 40% от размера заработной платы работника;

- 11 числа месяца, следующего за расчетным, - окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне выходного/нерабочего праздничного дня.

2.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.11. При прекращении трудового договора оплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

2.12. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им ко дню смерти, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

3. Формирование части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование руководителя образовательного учреждения

3.1. Размер части фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителя образовательного учреждения, устанавливается учредителем в соответствии с постановлением Администрации города Смоленска от 11.03.2019 г. № 570-адм « Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска».

3.2. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителя образовательного учреждения, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование педагогических работников данного образовательного учреждения.

4. Структура фонда оплаты труда образовательного учреждения

4.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается в размере 16% фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда работников обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, заместители руководителя), педагогических

работников, осуществляющих образовательный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, преподаватель-организатор ОБЖ, библиотекарь) и младшего обслуживающего (лаборанты, дворники, сторожа, рабочие, уборщики служебных помещений, гардеробщики) персонала образовательного учреждения.

4.3. Руководитель МБОУ «СШ №18» формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества учащихся).

4.4. Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников образовательного учреждения, а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.5. При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала соответственно увеличивается фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс.

5. Порядок определения должностных окладов работников

5.1. Оплата труда руководящих и педагогических работников МБОУ "СШ № 18" включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), размер которого определяется в зависимости от образования, стажа, квалификации, специфики работы указанных работников, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

5.2. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника образовательного учреждения рассчитывается с учетом повышающих коэффициентов (коэффициента уровня образования; коэффициента стажа работы; коэффициента специфики работы; коэффициента квалификации) по формуле:

$$Сз = Бo \times K1 + Бo \times K2 + Бo \times K3 + Бo \times K4 , \text{ где}$$

Сз – размер ставки заработной платы педагогического работника образовательного учреждения;

Bo – размер базового оклада;

K1 – коэффициент уровня образования;

K2 – коэффициент стажа работы;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации.

5.3. Для определения должностного оклада (ставки заработной платы) руководителя образовательного учреждения и его заместителей применяются повышающие коэффициенты: коэффициент стажа работы; коэффициент специфики работы; коэффициент квалификации; коэффициент масштаба управления; коэффициент уровня управления. Размер должностного оклада руководящего работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДO/рук = Bo + Bo \times K3 + Bo \times K4 + Bo \times K5 + Bo \times K6, \text{ где}$$

ДO/рук – размер должностного оклада руководящего работника образовательного учреждения;

Bo – размер базового оклада;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации;

K5 – коэффициент масштаба управления;

K6 – коэффициент уровня управления.

5.4. Коэффициента стажа работы (K2) устанавливается для руководящих и педагогических работников по пяти стажевым группам: от 0 до 2 лет (K2=0), от 2 до 5 лет (K2=0,15), от 5 до 10 лет (K2=0,2), от 10 до 20 лет (K2=0,3), 20 и более лет (K2=0,35).

5.5. Коэффициент специфики работы K3 = 0,2 устанавливается руководящим и педагогическим работникам МБОУ «СШ №18» за работу в следующих размерах:

- 0,15 – с углубленным изучением отдельных предметов, если деятельность связана с осуществлением учебного процесса;

- 0,2 – учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения.

5.6. Коэффициент квалификации (К4) устанавливается при наличии у руководящих и педагогических работников МБОУ «СШ №18» квалификационной категории, ученой степени, почетного звания.

5.7. При определении коэффициента масштаба управления (К5) используются группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений, устанавливаемые нормативным правовым актом Администрации города Смоленска, определяющим порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений.

5.8. Коэффициент уровня управления (К6) определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательных учреждений и объемными показателями деятельности образовательного учреждения.

5.9. Размер базовых и повышающих коэффициентов стажа работы, квалификации, масштаба и уровня управления для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) руководящих и педагогических работников образовательных учреждений устанавливается в соответствии схемой расчета (Приложение).

5.10. Должностной оклад другого работника рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО/раб} = \text{О/баз} \times \text{П/об}, \text{ где}$$

ДО/раб – размер должностного оклада другого работника;

О/баз – базовый оклад (базовый должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия рабочего или должность служащего;

П/об – объем работы по профессии (должности). Объем работы по профессии (должности) равен единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение (0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы;

5.11. Директор МБОУ "СШ № 18" в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, оплата труда которых осуществляется с учетом размеров коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в муниципальных образовательных учреждениях : профессор, доктор

наук – 0,20; доцент, кандидат наук – 0,15; лица, не имеющие ученой степени – 0,10.

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

5.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:

- минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;
- минимальной заработной платы в Смоленской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Смоленской области.

5.14. Должностной оклад по вакантным должностям педагогических работников определяется с учетом коэффициента стажа работы 0,3, коэффициента квалификации 0,2 и коэффициента специфики работы.

6. Виды, размеры, порядок и условия применения компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам

6.1. К компенсационным выплатам относятся:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

- доплаты за ночное время работы сторожам 35% часовой ставки;
- доплаты за работу с вредными или опасными условиями труда.

6.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавки за сложность или напряженность в работе;
- доплаты за выслугу лет библиотекаря;
- доплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплаты за выполнение обязанностей, не входящих в функциональные обязанности работника;
- премии и вознаграждения.

6.3. Доплаты за выполнение работы, не входящей в функциональные обязанности работника, устанавливаются на основании решения трудового коллектива из надтарифного фонда, выделяемого МБОУ "СШ № 18" в составе фонда оплаты труда.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, непосредственно связанных с образовательным процессом, включаются: классное руководство; проверка тетрадей обучающихся; заведование кабинетами, учебными мастерскими; руководство школьными методическими объединениями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация профессиональной ориентации и другие.

6.4. Премии и вознаграждения работникам МБОУ "СШ № 18" выплачиваются в соответствии с положением, утверждаемым директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.5. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.6. Выпускникам очных отделений учреждений высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании или среднем профессиональном образовании, поступившим на работу в МБОУ "СШ № 18" на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более 5 лет, устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате в размере 2000 рублей.

6.7. Выпускникам учреждений высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более 5 лет, устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате в размере 3000 рублей.

6.8. Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам (п.6.6. и п.6.7), имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

7. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

7.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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». Продолжительность рабочего времени для руководителя образовательного учреждения, его заместителей – 40 часов в неделю; педагога-психолога, социального педагога – 36 часов, учителя-логопеда – 20 часов. Продолжительность рабочего времени для учителей – это норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.2. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

7.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.4. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.5. Заработная плата педагогических работников, определенная на основе должностных окладов и ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

7.6. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

7.7. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической педагогической (учебной) работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной педагогической (учебной) нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

8. Иные положения

8.1. Доля оплаты труда руководящих работников в фонде оплаты труда МБОУ «СШ №18», сформированном за счет средств областного и местного бюджетов и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

8.2. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и прочего персонала определяется трудовыми

договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками.

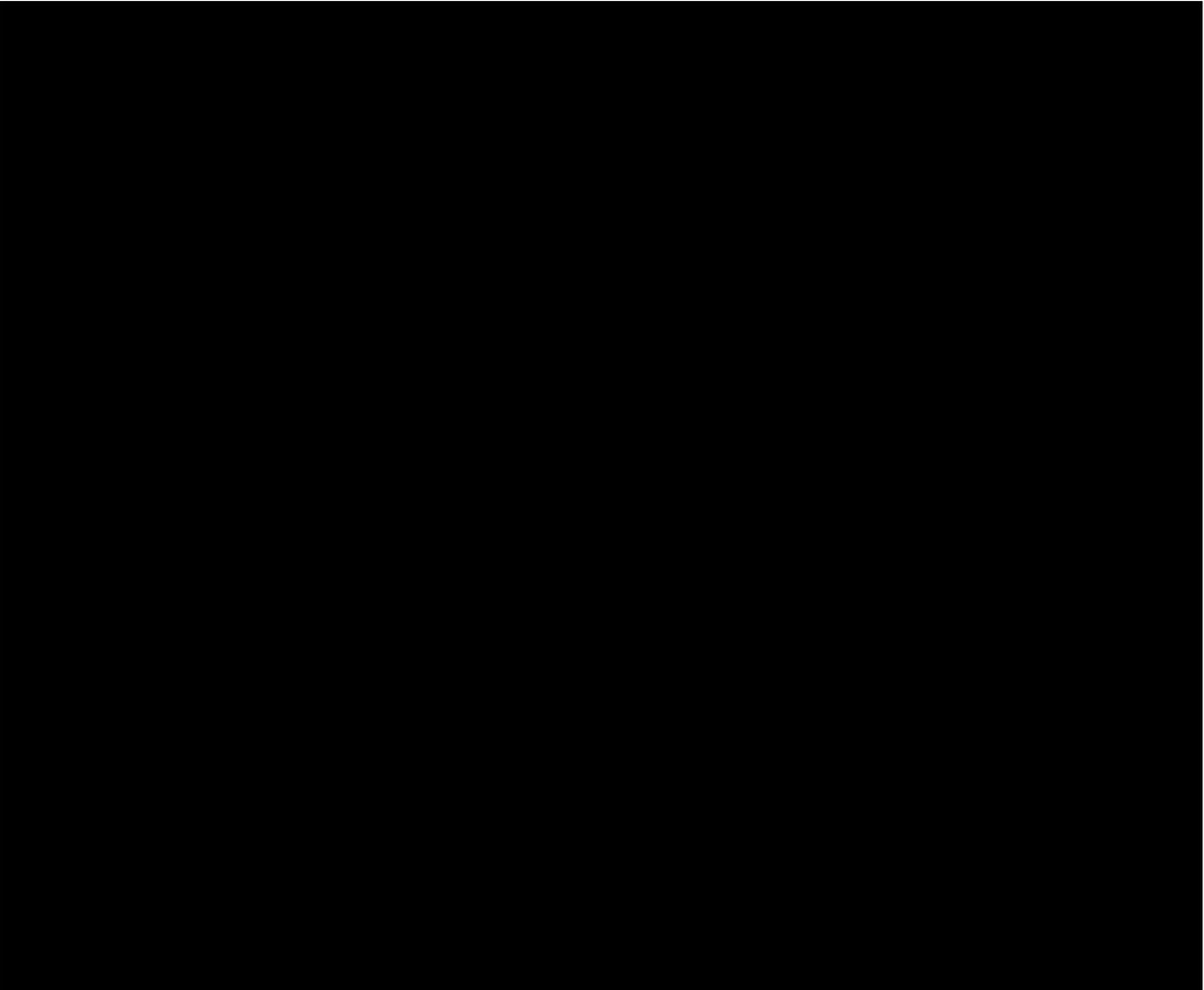
8.3. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.4. МБОУ "СШ № 18" в соответствии с локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат и надбавок, премий и других видов материального поощрения работников (без ограничения их предельными размерами).

8.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в результате невыполнения муниципального задания подлежит возврату учреждением в бюджет.

9. Срок действия положения об оплате труда

9.1. Положение об оплате труда вступает в силу с 01.09.2019 года и действует без ограничения срока (бессрочно). Положение может быть пересмотрено при изменении существующей системы оплаты труда или условий труда работников.



		«Мастер спорта международного класса.....»		0,3
1	2	3	4	5
4.	Коэффициент масштаба управления	I группа по оплате труда III уровень – руководитель структурного подразделения II группа по оплате труда III уровень – руководитель структурного подразделения III группа по оплате труда III уровень – руководитель структурного подразделения IV группа по оплате труда III уровень – руководитель структурного подразделения		0,2 0,1 0,05 -
5.	Коэффициент уровня управления	III уровень – руководитель структурного подразделения		0,1