

«Согласовано»

Председатель профкома первичной
профсоюзной организации МОУ «СОШ №14»
Е.П.Малинова

Введено в действие приказом директора
МОУ «СОШ №14» № 166 от 31.08.2016г.

Директор  А.В.Смирнова

ПОЛОЖЕНИЕ Об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующими нормативно-правовыми документами Российской Федерации, Вологодской области, муниципального образования «Город Вологда», Устава Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14» (далее – «Учреждение»), других нормативно-правовых документов. Настоящее Положение действует в Учреждении и применяется для всех работников Учреждения (далее – Работники).

1.2. Цель Положения: установление порядка и условий формирования, расходования фонда оплаты труда Работников, совершенствование дифференцированной системы оплаты и стимулирования труда.

1.3. Задачи:

- повысить мотивацию к труду, материальную заинтересованность Работников в улучшении качественных и количественных результатов труда;
- установить оплату труда отдельных категорий Работников с учётом особенностей работы, степени ответственности и напряженности работы;
- систематизировать выплаты, входящие в заработную плату Работников, усилить их стимулирующее воздействие;
- усилить роль органов самоуправления Учреждением в оценке результатов деятельности Работников.

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными актами Учреждения.

1.5. Положение регламентирует:

- порядок формирования фонда оплаты труда Работников;
- порядок определения окладов (должностных окладов) Работников;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок назначения и размер иных выплат.

1.6. Положение распространяется на Работников, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Руководителя, в том числе к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие, и лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров, а также в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.7. Положение, его изменения, дополнения принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации Работников. При его отсутствии – решением собрания трудового коллектива.

1.8. Положение утверждается приказом Руководителя, вступает в действие с момента издания приказа об его утверждении и действует до его отмены.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В Учреждении устанавливается новая система оплаты труда с учетом:

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного законом Вологодской области;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений;

е) региональных и территориальных соглашений по образовательным учреждениям Вологодской области и города Вологды;

е) мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Работников.

2.3. Система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Система оплаты труда Работников включает оклады (минимальные должностные оклады, должностные оклады), выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты.

3. Порядок формирования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) Работников формируется на календарный год и отражается в муниципальном задании Учреждению, определяемом Учредителем.

3.2. Общий ФОТ Учреждения состоит из составляющих его частей:

3.2.1. субвенции на оплату труда из бюджета Вологодской области (ФОТ_{обл.});

3.2.2. средств бюджета города Вологды на обслуживание Работниками зданий, территорий Учреждения (ФОТ_{гор.});

3.2.3. средств Учреждения, полученных от оказания платных образовательных услуг (работ) (ФОТ_{пл.}), реализуемых Учреждением.

3.3. Каждая из составляющих частей общего фонда оплаты труда делится на выплаты:

а) должностных окладов (гарантированные выплаты) (далее - ФОТ_{гар.});

б) компенсационного характера (далее - ФОТ_{комп.});

в) стимулирующего характера (далее - ФОТ_{ст.}).

3.4. Распределение ФОТ производится Руководителем:

3.3.1. Создает резервный фонд (ФОТ_{рез.}) в размере до 10% ФОТ_{обл.}, который предназначен для увеличения выплат при аттестации работников на категорию, оплату труда при увеличении учащихся, получивших право на обучение по адаптированным программам, индивидуальное обучение, для оплаты труда работников при замещении временно отсутствующих Работников, оплаты первых 3 дней временной нетрудоспособности, выплаты Работникам при сокращении штатов, выходных пособий, возможных компенсаций за неиспользованный отпуск, другое.

3.3.2. Размер ФОТ_{гар.}, ФОТ_{комп.}, ФОТ_{ст.} определяется как сумма соответствующих выплат Работникам.

3.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, установленная Учредителем, составляет не более 40% фонда оплаты труда Учреждения.

4. Заработная плата работников

4.1. Оплата труда Работников включает в себя заработную плату, состоящую из:

- ✓ должностного оклада (гарантированная выплата) (D_{ϕ});
- ✓ компенсационных выплат – доплат ($D_{\text{комп.}}$), указанных в п. 6 настоящего Положения;
- ✓ стимулирующих и поощрительных выплат - надбавок ($D_{\text{ст.}}$).

4.2. Размер заработной платы Работника полностью отработавшего норму труда в месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5. Порядок и условия расчета должностного оклада работников

5.1. Работникам устанавливаются должностные оклады (D_{ϕ}), которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада ($D_{\text{мин}}$) (приложение № 1), установленного в соответствии с Законом Вологодской области от 17 октября 2008 года №1862 – ОЗ

об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями) следующих коэффициентов:

- $K_{отр}$ - отраслевого коэффициента;
- $K_{к.у.}$ - коэффициента квалификационного уровня;
- $K_{обр}$ - коэффициента уровня образования;
- $K_{кк}$ - коэффициента за наличие квалификационной категории;
- $K_{у.с.}$ - коэффициента за наличие ученой степени;
- $K_{п}$ - коэффициент наполняемости Учреждения;
- $K_{п}$ - персональный коэффициент.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.2. Расчет должностного оклада (за норму объема работы):

педагогического работника: $D_o = D_{мин} \times K_{отр.} \times K_{обр.} \times K_{кк} \times K_{у.с.} + 100 \text{ руб.}$

руководителя, его заместителей: $D_o = D_{мин.} \times K_{обр.} \times K_{кк} \times K_{п} \times K_{п} \times K_{у.с.}$

руководителей структурных подразделений: $D_o = D_{мин} \times K_{отр} \times K_{к.у.} \times K_{обр.} \times K_{у.с.} (+100 \text{ руб., если должность педагогическая});$

прочих работников: $D_o = D_{мин.} \times K_{отр.} \times K_{к.у.}$

5.2. Расчетный должностной оклад (за фактический объем работы, нагрузки - $D_{ф}$):

$D_{ф} = D_o \times K_{нагр.}$

$K_{нагр.}$ - коэффициент нагрузки (число ставок).

5.3. Числовые значения коэффициентов:

5.3.1. $K_{отр.}$ - отраслевой коэффициент: для педагогических работников Учреждения - 1,64, для прочих работников Учреждения - 1,05 (за исключением руководителя и его заместителей).

5.3.2. Коэффициент квалификационного уровня по должностям и профессиям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы устанавливается в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности) (приложение № 2).

5.3.3. $K_{обр.}$ - коэффициент уровня образования (приложение № 3) устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам на основании документа об образовании Работника для следующих должностей:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Учреждения.

5.3.4. $K_{к.к.}$ - коэффициент за наличие квалификационной категории определяется на основании документа об аттестации Работника, проведенной установленном порядке (приложение № 4).

5.3.5. $K_{у.с.}$ - коэффициент за наличие ученой степени определяется на основании соответствующих документов, предъявленных Работником (приложение № 5).

5.3.6. $K_{п}$ - коэффициент наполняемости Учреждения и персональный коэффициент (для руководителя, заместителей руководителя) определяются Постановлением Главы города Вологды (иного документа Учредителя). Значение коэффициента наполняемости Учреждения не может превышать 1.

5.3.7. $K_{п}$ - численные значения персональных коэффициентов для Руководителя устанавливается в размере от 1 до 2,2 с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Учреждения и определяется Постановлением Главы города Вологды (иного документа Учредителя).

Персональный коэффициент для заместителей Руководителя устанавливается на 0,1 ниже персонального коэффициента Руководителя.

Для Руководителя и заместителей Руководителя, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, персональный коэффициент увеличивается на 0,6.

5.3.8. При отсутствии какого-либо из коэффициентов, его значение принимается равным 1.

5.3.9. $K_{нагр.}$ - коэффициент нагрузки (числа ставок) Работника. Значение коэффициента рассчитывается по формуле:

$$K_{нагр.} = Q_{факт.} / Q_{нор.}$$

$Q_{факт.}$ - фактический объем работ, выполняемых Работником;

нор. – нормативная нагрузка (или норма труда в неделю).

6. Перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их назначения

Работникам, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие компенсационные выплаты в виде доплат, назначаемые и утверждаемые ежегодно приказом Руководителя.

6.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ($D_{вр}$)

Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается по итогам специальной оценки условий труда. По её результатам устанавливается класс вредности и соответствующая доплата в процентах – $K_{вр}$.

Размер доплаты в процентах равен $D_{вр. \%} = K_{нагр.вр.} \cdot K_{вр.}$

$K_{нагр.вр.}$ – по предмету, при преподавании которого, установлен вредный фактор.

Размер доплаты в денежном выражении равен $D_{вр.} = D_{ф.} \cdot D_{вр. \%} : 100\%$

6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

6.2.1. Доплата за работу в классах (группах) для учащихся с ограниченными возможностями здоровья, учащихся по адаптированным основным общеобразовательным программам

При наличии в Учреждении таких классов (групп) для учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, доплата ($D_{овз}$) устанавливается педагогическим работникам, непосредственно ведущим преподавание в данных классах (группах), в размере 15% должностного оклада пропорционально отношению сумм недельной учебной нагрузки в таких классах к норме недельной учебной нагрузки – $K_{нагр.овз}$

$D_{овз. \%} = 15\% \cdot K_{нагр.овз}$

Расчет доплаты $D_{овз}$ в денежном выражении:

$D_{овз} = D_0 \cdot D_{овз. \%} : 100\%$

Заместителям Руководителя, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса в классах (группах) для учащихся с ограниченными возможностями здоровья, учащихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, в размере не более 15% должностного оклада.

6.2.2. Доплата за обучение учащихся нуждающихся в длительном лечении на дому или за индивидуальное и групповое обучение в медицинских учреждениях

Данная доплата ($D_{инд}$) устанавливается на основании нормативно-правовых документов субъекта Российской Федерации – Вологодской области, в соответствии с медицинским заключением, выданном учащемуся учреждением здравоохранения в установленном порядке. Работникам, осуществляющим обучение учащихся на дому, указанная доплата устанавливается в размере 20% от должностного оклада пропорционально отношению сумм недельной учебной нагрузки вышеуказанного обучения к норме недельной учебной нагрузки – $K_{нагр.инд}$

$D_{инд. \%} = 20\% \cdot K_{нагр.инд}$

Расчет доплаты $D_{инд}$ в денежном выражении:

$D_{инд} = D_0 \cdot D_{инд. \%} : 100\%$

6.2.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Работникам (в том числе: Руководителю, заместителям Руководителя) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах от должностного оклада с дальнейшим переводом в денежное выражение.

6.2.4. Доплата за руководство Учреждением - областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, учебным центром прикладных квалификаций, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых непосредственно связана с организацией деятельности указанных выше площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

6.2.5. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере 3% должностного оклада за каждый час в день, превышающий 2 часа.

6.2.6. Доплаты за работу в ночное время

Работникам устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 % части должностного оклада за каждый час работы.

6.2.7. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью

Доплаты Работникам устанавливаются ежегодно по состоянию на 01 сентября, утверждаются приказом Руководителя и могут корректироваться в течение учебного года.

а) за заведование учебным кабинетом (мастерской) с учетом объема выполняемой работы в процентах от должностного оклада (D_o) за каждый кабинет (мастерскую):

кабинеты биологии, химии, физики, информатики, обслуживающего труда, спортивный зал - 10%; мастерские (столярная и слесарная) - 15%; другие кабинеты - 5%;

б) за руководство методическими объединениями, проблемными группами, иными объединениями, творческими лабораториями в процентах от должностного оклада (D_o):

– 1 % за каждого педагога, входящего в методическое объединение, проблемную группу, иное объединение, творческую лабораторию, но не менее 5%;

– руководителю методического объединения классных руководителей – 0,25% за каждого педагога, входящего в объединение.

в) за классное руководство с учетом наполняемости классов в процентах от должностного оклада (D_o) за каждого учащегося:

– классов, обучающихся по ФГОС (второго поколения) - 1,08%;

– классов, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам – 1,83%;

– остальных классов - 0,88%;

г) за проверку тетрадей в процентах от должностного оклада (D_o) с учетом объема учебной недельной нагрузки и коэффициента наполняемости класса:

➤ учителям начальных классов, русского языка (5-11 кл), литературы (5-11 кл.) - 15%

✓ ➤ учителям математики – 10%;

✓ ➤ учителям иностранных языков, физики, химии, биологии, географии, литературы (5-9 кл.), истории, обществознания, экономики, черчения, изобразительного искусства, музыки, трудового обучения и других предметов – 5%;

д) за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в процентах от должностного оклада с учетом коэффициента учебной недельной нагрузки:

– за освоение и внедрение в образовательную деятельность технологий ФГОС (второго поколения) в течение первого года работы в классах, в которых реализуется ФГОС:

10% $\cdot K_{\text{нагр. фгос}}$, где $K_{\text{нагр. фгос}}$ – коэффициент учебной нагрузки в классах, в которых реализуется ФГОС (первый год работы);

– за преподавание профильных предметов в профильных классах: 10% $\cdot K_{\text{нагр. проф.}}$, где $K_{\text{нагр. проф.}}$ – коэффициент учебной нагрузки по профильным предметам.

е) за выполнение работы инспектора по охране прав детства в размере 5% должностного оклада.

6.2.8. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Размер устанавливается Правительством Российской Федерации. Районный коэффициент для Вологодской области ($K_{\text{рк}}$) равен 1,15.

Порядок расчета данной доплаты каждому работнику: суммируются должностной оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты и их сумма умножается на 0,15.

6.3. Размеры выплат компенсационного характера заместителям Руководителя устанавливаются Руководителем.

6.4. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера Руководителю определяются Учредителем.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. Фонд на стимулирующие выплаты (ФОТ_{ст}), определяется как разность общего фонда оплаты труда и суммы фондов оплаты труда: гарантированного, на компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты и резервного фонда.

7.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды стимулирующих выплат (надбавок) Работникам:

- а. Выплаты (далее) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- б. Выплаты за интенсивность работы.
- в. Выплаты за результативность и качество выполняемых работ.
- г. Премияльные выплаты по итогам работы.

7.3. Порядок, условия назначения и размер данных выплат (надбавок) осуществляется в соответствии положению «О стимулирующих выплатах».

7.4. Размер выплат стимулирующего характера Руководителю определяются Учредителем.

8. Начисление и выплата заработной платы

8.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные Руководителем.

8.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают начальники структурных подразделений. Утверждает табель Руководитель.

8.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

8.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

8.6. Заработная плата Работникам перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

8.7. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

8.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 25-го числа расчетного месяца аванс за первую половину месяца и 10-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).

8.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.10. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Руководителя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8.11. Время простоя по вине Руководителя, если Работник в письменной форме предупредил Руководителя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если Работник в письменной форме предупредил Руководителя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада). Время простоя по вине Работника не оплачивается.

8.12. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

8.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

8.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

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

8.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Руководителем сумма.

8.17. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов, удостоверяющих смерть Работника.

9. Индексация заработной платы

9.1. Заработная плата Работника индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на основании нормативно-правового документа органов государственной власти Вологодской области.

9.2. На основании такого документа Руководитель издает приказ об увеличении заработной платы Работников на величину, указанную в документе.

9.3. Заработная плата с учетом индексации выплачивается Работнику с момента вступления в юридическую силу документа.

10. Материальная помощь

10.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая Работникам в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

10.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу Работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью Работника.

Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

10.3. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии общего фонда оплаты труда Учреждения на основании приказа (распоряжения) Руководителя по личному заявлению Работника.

10.4. Материальная помощь производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

11. Ответственность руководителя

11.1. За задержку выплаты заработной платы руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.2. Другие положения, связанные с оплатой труда Работников и не отраженные в данном Положении, включаются в иные локальные акты, в том числе – коллективный договор.

11.3. Все споры, возникающие при определении размера оплаты труда, решаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, другими нормативно-правовыми документами, в том числе локальными актами Учреждения.