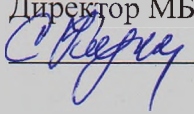


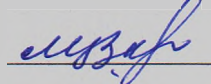
РАССМОТРЕНО
Управляющим советом МБОУ СОШ № 2
(протокол от 29.10.2024 № 2)

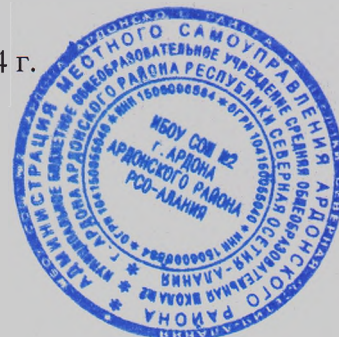
УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 2
 С.М.Кязимова

30 октября 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
МБОУ СОШ №2

 /Мерденова В.С./



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа №2 г.Ардона**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2 г.Ардона Ардонского муниципального района(МБОУ СОШ №2 г.Ардона) фонд оплаты труда которых формируется за счет средств субсидий, поступающих из бюджетов разных уровней (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом положений Постановления Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 года №414 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республики Северная Осетия-Алания» и устанавливает порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №2 г.Ардона Ардонского муниципального района (далее - Учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 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 каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников обеспечивается посредством индексации размеров заработной платы. Объем фонда оплаты труда работников Учреждения подлежит ежегодной индексации исходя из индекса роста потребительских цен, сложившегося в Республике Северная Осетия-Алания за отчетный финансовый год.

1.6. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.8. Размер заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется отдельно по каждой должности.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.10. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ(ред.от 29.10.2024г) «О минимальном размере оплаты труда» (далее – Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения на год формируется в соответствии с ее штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета Ардонского муниципального района, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

2.2. Штатное расписание включает в себя должности работников данного Учреждения и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с МКУ «Департамент образования Ардонского муниципального района». Наименования

должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее по тексту – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя базовую и стимулирующую части.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя:

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

2.4.1. Базовые оклады (ставки) работникам Учреждений устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с должностями работников, отнесенными к соответствующим ПКГ.

Базовые оклады (ставки), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени.

Размеры базовых окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (далее - компенсация) в размере 100 рублей.

Базовый оклад (ставка) педагогических работников Учреждений определяется по формуле: **Об = Обп + К, где:**

Об – базовый оклад (ставка);

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

К – компенсация.

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

Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем Учреждения, а руководителю Учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель). 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, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Объем дополнительной работы не должен превышать половины месячной нормы часов по совмещаемой должности;

2) за замещение временно отсутствующего учителя (преподавателя) размер доплаты рассчитывается по формуле: **Дз = (Об + Нк) / 72 х Чф, 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 H_k – 2 000 рублей;

для учителей (преподавателей), имеющих высшую квалификационную категорию, значение H_k – 4 000 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 размер доплаты рассчитывается по формуле: $Дз = (Об + H_k) / Чпр \times Чф$, где:

$Дз$ – размер доплаты за замещение временно отсутствующего воспитателя;

$Об$ – базовый оклад (ставка) воспитателя;

H_k – размер надбавки за квалификационную категорию.

Для воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию, значение H_k – 2 000 рублей;

для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение H_k – 4 000 рублей;

$Чпр$ – норма часов в месяц по производственному календарю;

$Чф$ – фактическое количество часов, замещенных воспитателем за месяц;

4) за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле: $Дз = Об / Чпр \times Чф$, 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 22.00 часов до 6.00 часов) размер выплаты составляет от 20 до 22 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения;

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

7) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплата 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 работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

9) за выполнение функций классного руководителя (кураторство):

в общеобразовательных Учреждениях при нормативной наполняемости класса не менее 25 человек – 2 000 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 общеобразовательных учреждениях за счет средств федерального бюджета размер выплаты составляет 5 000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) и 10 000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах);

10) за проверку тетрадей (письменных работ) при нормативной наполняемости класса 25 человек рекомендуемый диапазон выплат 400 - 1100 рублей, в том числе по предметам:

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

иностраннй 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, окружающий мир, основы безопасности жизнедеятельности, технология, традиционная культура осетин, музыка, ИЗО, искусство (МХК) – 400 рублей. Размер выплаты рассчитывается по формуле: $D_{np} = D_d / 25 \times K_o$, где:

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

D_d – размер выплаты, установленный в диапазоне;

25 – нормативная наполняемость класса, человек;

K_o – количество обучающихся в классе.

Если педагогический работник проверяет тетради (письменные работы) в нескольких классах, то рассчитывается средняя наполняемость класса (*K_o*) 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, медицинским и руководящим работникам (работникам, занимающим должности руководителей) за работу в оздоровительных образовательных Учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении – 1 500 рублей;

педагогическим и руководящим работникам (работникам, занимающим должности руководителей) за работу в образовательных Учреждениях, расположенных в сельской местности и малых городах Республики Северная Осетия-Алания – 1 800 рублей;

за специфику работы педагогическим работникам:

- за преподавание родного языка и родной литературы – 1 100 рублей;
- за преподавание предметов на осетинском языке в полилингвальных классах (группах) – 1 100 рублей;
- за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на дому или в медицинской организации на основании медицинского заключения – 1 500 рублей;
- за работу с детьми из социально неблагополучных семей - 1 000 рублей;
- за работу в классах, группах, отделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, созданных в

образовательных Учреждениях, не являющихся специальными (коррекционными) образовательными организациями – 1 500 рублей;

- за работу в классах компенсирующего обучения, за реализацию программ инклюзивного образования – 1 100 рублей;
- за обучение лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима – 1 100 рублей;

педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, работающим в группах и ресурсных классах для детей с расстройством аутистического спектра – 15 000 рублей;

12) за проведение внеурочной деятельности - 2 000 рублей. Выплата устанавливается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений при проведении внеурочной деятельности в количестве 3 часов в неделю. Виды и формы внеурочной деятельности определяются общеобразовательными организациями самостоятельно в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с требованиями настоящего Положения, локальными актами Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включает в себя следующие выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. За интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг).

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

Критерии и показатели деятельности работников Учреждения (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с МКУ «Департамент образования Ардонского муниципального района».

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается работникам Учреждений на определённый срок (полугодие, год) по результатам работы за соответствующий период (полугодие, год) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Порядок расчета стоимости одного балла устанавливается Учреждением по согласованию с МКУ «Департамент образования Ардонского муниципального района».

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

2.5.2. За качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

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

а) педагогическим и медицинским работникам за наличие квалификационной категории:

первой квалификационной категории – 2 000 рублей;

высшей квалификационной категории – 4 000 рублей;

квалификационной категории «педагог-методист» - 2 000 рублей;

квалификационной категории «педагог-наставник» - 2 000 рублей;

б) за наличие государственных и ведомственных (отраслевых) наград:

почетных званий Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации»; «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 1 500 рублей;

иных государственных наград Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания, в названии которых имеется слово «Заслуженный» - 1 000 рублей;

ведомственных (отраслевых) наград Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации – 500 рублей;

медалей К.Д. Ушинского и Л.С. Выготского – 1 000 рублей;

иных государственных и ведомственных (отраслевых) наград, при условии их соответствия профилю Учреждения, а педагогических работников образовательных Учреждений – при соответствии государственных и ведомственных (отраслевых) наград 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 независимо от объема учебной (преподавательской) работы в неделю;

в) учителям и воспитателям, которым присвоен статус учителя-методиста и воспитателя-методиста – 5000 рублей;

учителям и воспитателям, которым присвоен статус учителя-наставника и воспитателя-наставника – 7000 рублей.

2.5.3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

от 10 до 15 лет – 10 % от базового оклада (ставки) (за исключением педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению);

свыше 15 лет – 13 % от базового оклада (ставки) (за исключением педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению).

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам, отнесенным к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

– от 10 до 15 лет – 1 384 рубля;

– свыше 15 лет – 1 799 рублей.

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) (за исключением молодых педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению);

от 5 до 10 лет - 7 % от базового оклада (ставки) (за исключением молодых педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению).

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет молодым педагогическим работникам, отнесенным к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

– от 1 года до 5 лет – 692 рубля;

– от 5 до 10 лет – 969 рублей.

В случае наступления у молодого педагогического работника стажа работы свыше 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.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается приказом руководителя Учреждения.

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

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.

2.5.4. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, окончившим образовательные организации высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и впервые приступившим к работе на должностях педагогических работников, за исключением должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», производятся ежемесячно выплаты в течение 2-х лет на основании приказа работодателя.

Размер выплаты на одного молодого специалиста в месяц определяется по следующей формуле: $B = 0 \cdot 0,7(0,5) \cdot \text{Ч}_{\text{факт.}} / \text{Н}_{\text{ч}}$, где:

O – базовый размер оклада (ставки) по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников», установленный в приложении 1 к настоящему Положению;

0,7 – доля выплаты от оклада в первый год работы (за исключением педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению);

0,5 – доля выплаты от оклада во второй год работы (за исключением педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению);

$\text{Ч}_{\text{факт.}}$ – фактическое количество часов педагогической (учебной) работы молодого специалиста в неделю;

$\text{Н}_{\text{ч}}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю за ставку заработной платы.

Для педагогических работников, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, размер выплаты на одного молодого специалиста в месяц определяется по следующей формуле: $B = 9618 (6870) \cdot \text{Ч}_{\text{факт.}} / \text{Н}_{\text{ч}}$, где:

9618 – размер выплаты в рублях в первый год работы;

6870 – размер выплаты в рублях во второй год работы;

$\text{Ч}_{\text{факт.}}$ – фактическое количество часов педагогической (учебной) работы молодого специалиста в неделю;

$\text{Н}_{\text{ч}}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю за ставку заработной платы.

2.5.5. Педагогическим работникам по должности «Учитель» в общеобразовательных организациях ежемесячно производятся выплаты в размере 1 000 рублей для стимулирования повышения квалификации.

2.5.6. Студентам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенным на основании трудового договора к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам начального общего, основного общего или среднего общего образования, устанавливается ежемесячная выплата в размере 7 000 рублей.

2.5.7. Совершеннолетним лицам, обучающимся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», успешно прошедшим промежуточные аттестации и допущенным на основании трудового договора в последний год обучения к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования, устанавливается ежемесячная выплата в размере 7 000 рублей.

2.5.8. Премияльные выплаты по итогам работы и за выполнение особо важных и срочных работ.

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

- результаты Государственной итоговой аттестации;
- результаты всероссийских проверочных работ;
- результативность участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников;
- результативность участия обучающихся в олимпиадах и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсах, мероприятиях, перечень, который установлен приказами Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- результативность участия в командных соревнованиях (Президентские спортивные игры, Президентские состязания, кубок Главы Республики Северная Осетия-Алания, «Зарница»);
- результативность участия в чемпионатах «Профессионалы», «Абилимпикс»;
- эффективность профилактической работы по предупреждению правонарушений;
- преподавание в предпрофильных и предпрофессиональных классах;
- результативность участия в региональных конкурсах и чемпионатах;
- объективность оценки качества образования;
- высокий процент посещаемости в дошкольных группах;
- результативность участия в конкурсах профессионального мастерства;
- высокие результаты внешних мониторингов;
- прохождение тренинга в формате ЕГЭ/ОГЭ или предметных компетенций.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, может быть выплачена в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в целях материального стимулирования, концентрации усилий работников для работы над важнейшими задачами, выходящими таковыми для Учреждения, перечень которых устанавливается руководителям Учреждения.

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

2.5.9. Размеры выплат, 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.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Оплата труда руководителя Учреждения производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и Учредителем. 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 включает в себя базовые оклады (ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Базовый оклад (ставка) руководителя Учреждения устанавливается приказом Учредителя в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесенных к основному персоналу возглавляемого руководителем Учреждения, и составляет от 1,5 до 2,5 размера этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются объемные показатели, утвержденные приказом МКУ «Департамент образования Ардонского муниципального района».

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

3.6. 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 компенсации) работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, на штатную численность основного персонала Учреждения.

3.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается приказом Учредителя с учетом достижения целевых показателей эффективности работы руководителей в размере до 200% от базового оклада (ставки) руководителя Учреждения. Перечень целевых показателей эффективности работы руководителей утверждается приказом МКУ «Департамент образования Ардонского муниципального района».

3.8. Выплата руководителю Учреждения 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 Учреждением от приносящей доход деятельности.

При увольнении руководителя Учреждения, назначенная выплата производится в полном объеме.

3.9. Руководителю Учреждения 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% показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, утвержденных приказом МКУ «Департамент образования Ардонского муниципального района»;
- организация эффективной работы предпрофильных и предпрофессиональных классов, утвержденных приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания;
- организация дополнительного образования детей с привлечением специалистов организаций дополнительного образования, которые составляют не менее 50% от общего числа педагогов дополнительного образования;
- организация эффективной работы классов (групп), профильного обучения (наполняемость в профильных классах не менее 20 человек, наполняемость групп не менее 10 человек);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья);
- результативность участия представителей Учреждения в чемпионатах «Профессионалы», «Абилимпикс»;
- результаты государственной итоговой аттестации;
- сдача обучающимся Учреждения государственной итоговой аттестации по образовательной программе среднего общего образования на 100 баллов по одному или нескольким предметам;
- высокий процент посещаемости в дошкольных группах;
- участие в региональных и федеральных проектах;
- получение Учреждением от Правительства Республики Северная Осетия-Алания грантовой поддержки образовательных организаций Республики Северная Осетия-Алания, которые внесли значительный вклад в качественное образование обучающихся;
- привлечение грантовых средств от некоммерческих организаций;
- обеспечение доли, предназначенной для педагогических работников, в общем фонде оплаты труда Учреждения в объеме не менее 70%

3.10. Преподавательская и иная работа руководителя в Учреждении, являющейся местом его основной работы, допускается с согласия Учредителя 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.

3.11. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 10-40 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Учреждения.

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

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ И ГАРАНТИИ

К социальным выплатам и гарантиям относятся:

- Возмещение расходов при использовании личного имущества работника
- Выходные пособия при ликвидации учреждения, сокращение штата
- Выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка
- Денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и иных выплат работникам

- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск
- Материальная помощь работникам
- Материальная помощь членам семьи работника
- Оплата дополнительных выходных дней работникам, имеющих детей-инвалидов (4 дня)
- Пособие по временной нетрудоспособности
- Средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов
- Средний заработок при направлении в служебную командировку
- Средний заработок при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска
- Средний заработок в других случаях

Все виды социальных выплат и гарантии устанавливаются на основании коллективного договора, соглашений, настоящего локального акта в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

При переходе на новые условия оплаты труда все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам работников Учреждения не применяются. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов) ставок работников учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной минимальной заработной платы, утвержденной Региональным Соглашением Правительства РСО-Алания.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оказание материальной помощи работникам осуществляется в соответствии с локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных бюджетных учреждений Ардонского муниципального района и по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных бюджетных учреждений Ардонского муниципального района устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

6.2. 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.

6.3. Условия оплаты труда работников Организаций, не урегулированные настоящим Положением, определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с Учредителем.

6.4. Размер должностного оклада работника, замещающего должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается на уровне оклада по должности «учитель», установленного в приложении 1 к Положению в профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников».

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 2 г. Ардона

**БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (СТАВОК)
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ №2 Г.АРДОНА
АРДОНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА
КОТОРЫХ ФОРМИРУЕТСЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ СУБСИДИЙ,
ПОСТУПАЮЩИХ ИЗ БЮДЖЕТОВ
РАЗНЫХ УРОВНЕЙ.**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый размер оклада (ставки), в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
делопроизводитель;	1 квалификационный уровень	11 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
бухгалтер;	1 квалификационный уровень	12 200
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	2 квалификационный уровень	13 400
воспитатель; методист; педагог-психолог	3 квалификационный уровень	13 600
преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	4 квалификационный уровень	16 488
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
ведущий библиотекарь	4 квалификационный уровень	12 600

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 2
г. Ардона

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

Учитель; педагог-организатор; социальный педагог; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-психолог; воспитатель); педагог дополнительного образования; методист(включая старшего);преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; тьютор; вожатый; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.