

14К3.

Министерство образования и науки Республики Дагестан

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Дагестан
«Уллубиевская средняя общеобразовательная школа Гунибского района»

(ГКОУ РД «Уллубиевская СОШ Гунибского района»)

(наименование образовательной организации)

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием трудового коллектива
(работников) ГКОУ РД «Уллубиевская СОШ
Гунибского района»
(протокол от 1.10.2021 г. № 1)



ТВЕРЖДАЮ
Директор
ГКОУ РД «Уллубиевская СОШ
Гунибского района»
Г.Г. Масрудинов
1.10.2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом ГКОУ РД
«Уллубиевская СОШ Гунибского района»
(протокол от 1.10.2021 г. № 1)

Положение об оплате труда работников

Государственного казенного общеобразовательного учреждения Республики Дагестан
«Уллубиевская средняя общеобразовательная школа Гунибского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников ГКОУ РД «Уллубиевская СОШ Гунибского района» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников ГКОУ РД «Уллубиевская СОШ Гунибского района» (далее – образовательная организация).

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;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;
- Положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан от 27.02.2019 г. № 28.

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств на финансовое обеспечение выполнения функций казенного учреждения, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденной бюджетной сметой образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденными лимитами бюджетных обязательств (изменениями в установленном порядке лимитов бюджетных обязательств), в том числе в виде премий.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

1.9. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТувд} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в том числе:

– административно-управленческий персонал образовательной организации;

- иные педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{увд}} = \text{ФОТб} \times \text{ПП}, \text{ где:}$$

ФОТ_{увд} – базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} \times \text{СТ}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 5 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1661.

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно Положению об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики

Дагестан, утвержденное Постановление Правительства Республики Дагестан от 27.02.2019 г. № 28.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов учреждений, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях согласно Положению об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан.

4.4. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;

- за стаж педагогической работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

- лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 10% должностного оклада.
- лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 10% оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение.

б) Стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20% от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения.

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим:

- 1-й класс – 15% оклада;
- 2-й класс – 5% оклада.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

- От 3 до 5 лет – 2%;
- От 5 до 10 лет – 3%;
- От 10 до 15 лет – 4%;
- Свыше 15 лет – 5%.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты за стаж педагогической работы начисляются и осуществляются ежемесячно, и определяются приказом директора ОО в начале учебного года.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
 - разработку программ кружков и факультативов;
 - официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;
 - организацию внеурочных мероприятий, в том числе социальных проектов;
 - участие педагога в экспериментальной или научно-методической работе, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах;
 - создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профессионального обучения, утвержденных внешними рецензентами;
 - авторские программы разного типа;
 - образцовое содержание кабинета;
 - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
 - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
 - качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
 - сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
 - своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;
 - внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
 - качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;
 - отсутствие жалоб со стороны работников.

5.3. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.4. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников в предыдущем учебном году.

5.5. Премирование работника по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, по итогам года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования.

5.6. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием трудового коллектива (работников). Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения трудового коллектива (работников).

к Положению о системе оплаты труда работников
ГКОУ РД «Уллубиевская СОШ Гунибского района» от _____ г.

Основание для премирования работников и размеры премий

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	Существенный вклад в деятельность образовательной организации
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся
Административно-управленческий персонал	Участие организации в общественно-значимых мероприятиях
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников
Иные работники	Активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации
	Качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства
	Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации
	Выполнение дополнительных работ