

Рассмотрен на заседании  
Педагогического совета.  
Протокол №1 от 28.08.2023г.

Утверждаю  
Директор МБОУ «Школа№100»  
\_\_\_\_\_ Н.О.Репкина  
Приказ № 190 от 28.08.2023 г.

СОГЛАСОВАНО  
Протокол собрания трудового  
коллектива от 29.08.2023 г. № 1

## **ПОЛОЖЕНИЕ \_\_\_\_\_**

об оплате труда

муниципального бюджетного общеобразовательного

учреждения города Ростова-на-Дону

«Школа № 100

имени Героя Российской Федерации

Трошева Г.Н.»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 100 имени Героя Российской Федерации Трошева Г.Н.», разработано в соответствии с подп. «д», п. 2 ч. 2 ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 129, 135, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 г. №77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону».

Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 100 имени Героя Российской Федерации Трошева Г.Н.»;
- условия установления выплат компенсационного характера;
- условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора МБОУ «Школа №100», заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников МБОУ «Школа №100»;
- 

1.2. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

и 1.3. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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

о 1.4. Формирование фонда оплаты труда осуществляется организациями в пределах выделенных средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных Положением.

л 1.6. Условия оплаты труда работников МБОУ города Ростова-на-Дону «Школа №100», устанавливаются коллективным договором, дополнительными соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Мэра города Ростова-на-Дону.

т

**¶. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 100 имени Героя Российской Федерации Трошева Г.Н.».**

2.1. Оплата труда работников МБОУ «Школа № 100» включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – денежная сумма, выплачиваемая работнику за трудовые услуги, оказанные им в течение определенного периода (часа, месяца), являющаяся основой для оплаты труда за почасовую педагогическую нагрузку.

2.3. К установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

-за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звание «заслуженный», «народный», нагрудный знак

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания;

- при присуждении ученой степени – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома.

- по занимаемой должности «учитель».

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

2.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» устанавливаемых работникам Школы, приведены в таблице

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем муниципального образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы.

2.7. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

### **3. Порядок установления выплат компенсационного характера.**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие виды:

3.2. Работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической (преподавательской) работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты определяется каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования

р  
а

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Размер компенсационных выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.7. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со ст.154 Трудового кодекса РФ. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путём деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.8. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, руководство предметными методическими объединениями, классное руководство и др. устанавливаются локальным актом с учетом содержания и объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.9. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства общего и профессионального образования Ростовской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

3.10. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», если иное не установлено Положением.

3.11. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

#### **4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников Школы к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

4.4. Премирование работников Школы осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом;

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание (нагрудный знак) по основному профилю профессиональной деятельности;
- работникам при наличии учёной степени доктора наук;
- работникам при наличии учёной степени кандидата наук.

4.6. Надбавка за качество работы устанавливается руководителям учреждений образования исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения (рейтинг учреждений, количество обучающихся/воспитанников) и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, на основании показателей эффективности деятельности на основании локального акта по оплате труда руководителей образовательных организаций Управления образования.

Применение надбавки за качество работы к должностному окладу руководителя не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Для расчета надбавки за выслугу лет педагогическим работникам в стаж работы также включается работа на педагогических должностях в ведомственных и негосударственных образовательных учреждениях.

4.8.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

4.9. В стаж работы включаются:

- периоды работы в учреждениях бюджетной сферы, к которым относятся федеральные и областные государственные, муниципальные учреждения, финансируемые за счёт средств соответствующих бюджетов;
- периоды работы в аппаратах органов государственной и муниципальной власти и управления;
- время службы в вооружённых силах, войсках, воинских формированиях и органах (в том числе, органах внутренних дел);
- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком (до достижения им возраста 3 лет).

4.10. Работникам учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.11. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.12. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.12.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

4.13. Основным документом, подтверждающим стаж работы в ОУ, является трудовая книжка.

4.14. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы). Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

4.15. В целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждений образования города Ростова-на-Дону молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 25 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

#### **5. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера.**

5.1. Размер должностного оклада директора школы устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и в зависимости от группы по оплате труда руководителя.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей директора школы и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже размера должностного оклада директора школы.

5.3. С учётом условий труда директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Премирование директора школы производится с учётом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

5.5. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

5.6. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

5.7. Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, является обязательным для включения в трудовой договор.

5.8. Расчёт показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала учебного года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).



5.9. Предельная кратность дохода заместителя руководителя и главного бухгалтера по основной должности определяется путём снижения коэффициента кратности, установленного руководителю на 0,5.

## **6. Другие условия оплаты труда.**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

6.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор Школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

6.3. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор Школы несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.