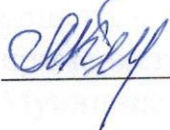


Согласовано»:

Председатель ППО
МКОУ «СОШ № 4»



Р.М.Курбанова



«Утверждаю»

Директор МКОУ «СОШ №4»

Кизилюрт



Р.О.Ибрагимова

от «31» августа 2017г.

«31» августа 2017г.

Положение

об оплате труда работников

МКОУ «СОШ №4» г. Кизилюрт

Рассмотрено на собрании
трудоого коллектива МКОУ «СОШ № 4»
«31» августа 2017 г.

Протокол №1_

Раздел 1. Общее положение.

1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 г. Кизилюрта, реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее по тексту — Положение), применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 г. Кизилюрта (далее по тексту - Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников региональных государственных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в республике Дагестан.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств, в соответствии с действующим законодательством.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда Учреждения устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности Учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не менее 15 процентов (заместители директора, техперсонал) и не более 33 процентов (педагогические работники).

6. Штатное расписание разрабатывается Учреждением в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу Учреждения.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям Учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей,

специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов.

2.1. Определение размера должностного оклада, оценка качества работы и установка доплат директору МКОУ «СОШ №4» относится к компетенции отдела образования администрации МО «Город Кизилюрт» на основании решения постоянно действующей комиссии в соответствии с требованиями профессиональной подготовки и уровня квалификации.

2.2. При определении должностного оклада руководящих работников МКОУ «СОШ №4» учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

2.3. Заместителям руководителя образовательного учреждения из числа педагогических работников должностной оклад руководителя устанавливается на 10-30% НИЖЕ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ С УЧЕТОМ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ПРИЗНАКОВ ЗАМЕСТИТЕЛЯ.

2.4. Назначение специалистов на должности заместителей руководителя учреждения образования производится при наличии у них не ниже 1 квалификационной категории.

2.5. Аттестация педагогических и руководящих работников МКОУ «СОШ №1» осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 года N 276 (зарегистрировано в Минюсте РФ 23 мая 2014 г. Регистрационный N 32408).

2.6. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от их квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.7. Изменение размеров должностных окладов производится при:

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- повышении ставок и окладов заработной платы в соответствии с законодательством;
- переходе на новую оплату труда.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или в другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.8. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и передает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия данной должности (включая работников, выполняющих эту работу

в том же образовательном учреждении помимо основной работы), квалификационные списки.

2.9. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательного учреждения несет руководитель образовательного учреждения.

Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

	Высшая категория	Первая категория	Без категории
Старший вожатый	6977	6460	5982
Преподаватель-организатор ОБЖ	7535	6977	6460
Педагог-библиотекарь	7535	6977	6123
Педагог-психолог	6977	7335	6460
Учитель	8102	7537	4979

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности технического персонала»**

	Должностной оклад
Секретарь	2213
Сторож	2111
уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик	2031
помощник повара, подсобный кухни,	2213
повар	2856
Рабочий по обслуживанию	3789
Лаборант	2575
Оператор газового отопления	2256

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Доплата за работу в особых условиях труда.

Наименование работ	В % к должностному окладу (ставке заработной платы)
За индивидуальное обучение на дому больных детей хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20

3.2. Доплата за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

Перечень работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4 -х классов , 5-11 -х классов	15 20
Учителям 1 -4 классов за проверку тетрадей	15
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, родным языкам	15
математике	10
иностранному языку	10
физике, химии	5
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	10
За заведование учебно-консультационным пунктом	5
Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)/ не более 50%	3
Учителям, преподавателям за: заведование учебными мастерскими	35
За работу с библиотечным фондом	20

3.3. Работникам школы, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, устанавливается доплата к заработной плате до МРОТ за фактически отработанное время.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, категорию;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

4.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

4.5. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения, применяется единовременное премирование работников.

4.6. Показатели и условия премирования работников учреждения

4.6.1 премирование работников учреждения осуществляется из средств экономии фонда заработной платы учреждения.

4.6.2. премирование работников учреждения производится:

- ежеквартально после проведения анализа по фонду оплаты труда учреждения;
- по итогам календарного года;

4.7. показатели условия премирования работников:

- успешное и творческое решение производственных вопросов, высокие профессиональные показатели в работе; профессиональный праздник, юбилейная дата работника (50,55,60 лет со дня рождения);
- при награждении государственными и ведомственными наградами РД и РФ;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту;
- организация и проведение массовых мероприятий, участие в районных, межрегиональных, республиканских и иных мероприятиях;
- подготовка призеров городских, республиканских олимпиад, соревнований, конкурсов, турниров и т.д.;
- выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями;
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по возрасту;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

4.8. премирование работников учреждения может осуществляться по нескольким показателям, указанным в пункте 4.7. настоящего положения.

4.9. премирование осуществляется при условии соблюдения работником учреждения устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов учреждения.

4.10. премирование работников оформляется приказом директора учреждения, в котором указывается конкретные размер премии каждого работника учреждения. Размеры премии зависят от размера фонда экономии заработной платы учреждения.

4.11. в случаях привлечения работника учреждения к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации, премия не выплачивается.

4.12. премии не начисляются работникам учреждения:

- уволившимся по собственному желанию;
- при расторжении трудового договора по инициативе руководителя учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1,2,3,4,12 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- проработавшим неполный квартал;
- имевшим замечания по работе;
- имевшим жалобы со стороны родителей.

4.13. Директор Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь, в том числе из фонда стимулирования.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

4.14. Порядок оказания материальной помощи работникам учреждения

- оказание материальной помощи сотрудникам учреждения осуществляется из фонда экономии заработной платы работников учреждения на основании их личного заявления в следующих случаях:
- к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- необходимости оказания материальной помощи работнику, оказавшему в тяжелой жизненной ситуации⁴
- в случае смерти близких родственников (родственников первой линии) для организации похорон или выезда на похороны в отдаленную местность либо близким родственникам (родственникам первой линии) в случае смерти работника учреждения;
- пострадавших от стихийных бедствий;
- в связи с длительным заболеванием, в т.ч. детей.

4.15. Решение об оказании материальной помощи работнику принимается директором учреждения на основании заявления работника по согласованию с председателем профсоюзного комитета учреждения и оформляется приказом учреждения с указанием конкретного размера материальной помощи.

Раздел 5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях.

5.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренными должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы): за 18 часов преподавательской педагогической работы в неделю: учителям I-XI классов общеобразовательных учреждений;

за 30 часов педагогической работы в неделю:

- воспитателям групп продленного дня (ГПД)\

за 36 часов педагогической работы в неделю:

- преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности;
- педагогу-психологу;
- социальному педагогу
- педагогу-библиотекарю
- старшему вожатому

за 40 часов педагогической работы в неделю:

- директору;
- заместителям директора;
- обслуживающему персоналу школы.

5.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 1 настоящего приложения.

5.4. Должностные оклады учителей (преподавателей), перечисленных в пункте 5.2. устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического подхода» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПин), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях: Учителям I-V классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства, физической культуры, родных языков.

5.6. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считается.

5.7. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), педагогическим работникам МКОУ «СОШ №4» установлен 36 часов в неделю.

Раздел 6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

6.1 Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю, сведения полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата: для учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, медицинским и другим основаниям оплата труда педагогических работников, и других лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из учета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.3. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется по полугодиям, а также при изменении в оплате труда.

Раздел 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется в случае: за часы, выполнение в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, и других педагогических работников, продолжавшегося не выше 2-х месяцев; Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника в неделю на ежемесячное количество часов, установленных по занимаемой должности.

Глава 8. Заключительные положения.

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.