

2017г.

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано на основе:

- статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

- с постановлением Правительства Республики Дагестан от 08 октября 2009 года № 345 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан» (Собрание законодательства Республики Дагестан, 2009, №19, ст. 934; 2010, № 13, ст. 674; 2011, №12, ст. 477; № 18, ст. 813; №20, ст. 922)

- с постановлением Правительства Республики Дагестан от 15 марта 2013г. года № 129 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан»

- с постановлением Правительства Республики Дагестан от 30 ноября 2016г. года № 367 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009г. №345»

- с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, республиканском и муниципальном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2013 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- учета применения Единого квалификационного справочника (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет городского и федерального бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в

зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами МБОУ «Прогимназия «Президент».

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- 1) обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности и напряженности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- 2) систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- 3) использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- 4) сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **«базовый должностной оклад»** - минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляемого профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации;
- **«гарантированные доплаты»** - доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- **«компенсационные выплаты»** - выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах в особых условиях оплаты труда, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, выплата за

совмещение профессий (должностей) (ст. 149 ТК). Размеры и условия конкретизируются в трудовых договорах работников;

- **«стимулирующие выплаты»** - выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательного учреждения, направленные на стимулирование работника к качественному труду, поощрение за выполняемую работу. Это выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за непрерывный стаж, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам года (Приказ Минсоцразвития РФ от 17.09.2010 № 810н);

- **«выплаты социального характера и иные выплаты»** – различные виды материальной помощи, компенсации, оплаты обучения и др.

- **«профессионально-квалификационные группы»** - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 года № 191 (с изменениями на 18 августа 2008 года) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений

Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом уровня образования, стажа работы, квалификационного уровня и гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю, гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствие со ст. 333 ТК РФ и Типовым положением об общеобразовательном учреждении от 19.03.2001 № 196 (с изменениями на 10.03.2009).

Учебная нагрузка, объем которой больше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Установленная учителям заработная плата при тарификации выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже, чем каждые полмесяца.

Тарификация учителей производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Республики Дагестан. В случае, если по учебным планам предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2. За проверку тетрадей:

- в 1-4 классах – 15% от ставки оклада (должностного оклада) в соответствии с нагрузкой работника прогимназии;
- за родные языки - 15% от ставки оклада (должностного оклада) в соответствии с нагрузкой работника прогимназии;
- за иностранные языки - 10% от ставки оклада (должностного оклада) в соответствии с нагрузкой работника прогимназии;

3. За руководство школьными методическими объединениями - 10% от ставки оклада (должностного оклада) работника прогимназии;

4. За заведование кабинетом 10% от ставки оклада (должностного оклада) работника прогимназии;

5. За преподавание родного языка 15% от ставки оклада (должностного оклада) в соответствии с нагрузкой работника прогимназии.

5.2.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и по работе, осуществляемой по совместительству.

5.3.1 Педагогическим работникам прогимназии устанавливаются стимулирующие выплаты, которые производятся с учетом оценки эффективности труда их профессиональной деятельности и направлены на стимулирование работника к качественному результату труда.

Условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера за результативность и качество профессиональной деятельности в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников установлены «Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда» работникам прогимназии по схеме:

$$СЧ = СВ1 + СВ2$$

где :

СЧ – стимулирующая часть;

СВ1 – стимулирующие выплаты за качество и результативность труда педагогического работника, выраженное в баллах;

СВ2 – стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, ученой степени, выраженные в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника прогимназии.

5.3.2 Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы педагогического работника за предыдущий отчетный период. Отчетными периодами являются: сентябрь – декабрь, январь – май и летний период (июнь, июль август).

5.3.3 Установление стимулирующих выплат и их размер на каждого работника осуществляет специальная комиссия, в которую входят: директор прогимназии, представители педагогического Совета прогимназии, и первичной профсоюзной организации.

5.3.4 На основании постановления Правительства РД от 30.11.2016г. №367 «О внесении изменений в постановление правительства РД от 08.10.2009г. №345» установлены следующие размеры стимулирующих выплат работникам прогимназии:

- административному персоналу - не менее 15% от оклада (должностного оклада);
- педагогическому персоналу – не менее 21% от оклада (должностного оклада);
- техническому персоналу – не менее 15 % от оклада (должностного оклада);
- лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – до 20 процентов оклада (должностного оклада);
- лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – до 20 процентов оклада (должностного оклада);
- лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – до 20 процентов оклада (должностного оклада);
- стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые три года работы в размере 15 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист, который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу прогимназии.

5.4 Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены работникам прогимназии за:

- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
 - разработку программ кружков и факультативов;
 - официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;
 - создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;
 - авторские программы разного типа;
- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
- разработку программ кружков и факультативов;
 - в случае поощрения и награждения Правительством Республики Дагестан, Президентом Республики Дагестан, Правительством Российской Федерации.

5.5 Работникам прогимназии при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

5.6 Оплата труда директора и заместителя директора по УВР

Заработная плата директора и заместителя директора по УВР прогимназии состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада директора, выплат компенсационного и стимулирующего характера принимается Учредителем прогимназии.

Решение о стимулировании и премировании заместителя директора по УВР принимается директором.

Должностной оклад директора прогимназии устанавливается в кратном соотношении средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу прогимназии, и повышающего коэффициента, рассчитанного исходя из объемных показателей прогимназии.

Должностной оклад заместителя директора по УВР устанавливается на 10% ниже должностного оклада директора прогимназии.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

6.1. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы, а также выплат стимулирующего характера несет бухгалтер МКУ «Централизованная бухгалтерия» г. Дербент РД, закрепленный по приказу за ведение бухгалтерского учета в МБОУ «Прогимназия «Президент» г. Дербент РД. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования работников несет директор МБОУ «Прогимназия «Президент» г. Дербент РД

6.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность и оклад.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение утверждает директор МБОУ «Прогимназия «Президент» г. Дербент РД с учетом мнения трудового коллектива.

7.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Положения).

7.3. Все работники, на которых распространяется настоящее Положение, должны быть ознакомлены с его текстом под подпись.

В настоящем Положении прошнуровано,
пронумеровано и скреплено печатью
11 листов

Директор МБОУ «Прогимназия «Президент»

Ширинова И. И.

