


Приложение № 1 к
Коллективному договору

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная многопрофильная школа № 44 им.В.Кудзоева г.Владикавказ**

Согласовано:

Председатель Управляющего совета

 Байсангурова Ж.С.

"28" 08 2016 г.

Согласовано:

Председатель Профсоюзного комитета

 Тахохова С.Х.

"28" 08 2016 г.



Утверждаю:

Директор МБОУ СОМШ №44 им.В.Кудзоева

Дулциева Т.Н.

"28" 08 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОМШ №44 им.В.Кудзоева (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 21.06.2016 года № 229 «Положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.

2. 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».

3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда

6. Фонд оплаты труда работников Учреждения на год формируется в соответствии с ее штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

7. Штатное расписание включает в себя должности работников данного Учреждения и утверждается руководителем Учреждения.

8. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.

9.1. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 70 процентов средств, направляемых на оплату труда. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Организации и включает в себя:

- базовые оклады (ставки);
- доплаты и надбавки.

9.2. 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) размере 100 рублей

9.3. Доплаты и надбавки, включаемые в базовую (гарантированную) часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Учреждения и рассчитываются в процентном отношении к базовому окладу (ставке) работника либо в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Доплаты, надбавки работникам устанавливаются руководителем Учреждения. Конкретный размер доплаты, надбавки определяется с учётом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда.

В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие доплаты:

работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) за замещение временно отсутствующего учителя размер доплаты рассчитывается по формуле:
 $Дз = Об \times Кк / 72 \times Ч$, где:

Дз - размер доплаты за замещение временно отсутствующего учителя (преподавателя);

Об - базовый оклад (ставка) педагогического работника; Кк - коэффициент за квалификационную категорию. Для учителей

без категории значение Кк составляет 1,0; для учителей, имеющих первую квалификационную категорию, значение Кк - 1,2; для учителей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение Кк - 1,4;

72 - норма часов учебной нагрузки учителя в месяц; Ч - фактическое количество часов, замещенных педагогическим работником 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;

- за выполнение функций классного руководителя в Учреждении при нормативной наполняемости класса не менее 25 человек - 2 000 рублей.

При наполняемости менее 25 человек в классе размер доплаты рассчитывается по формуле:
 $2000 / 25 \times Ко$, где Ко - количество обучающихся в классе;

3) За проверку тетрадей (письменных работ) - 5-15 процентов. Рекомендуемый диапазон доплаты:

- математика, русский язык и литература, начальная школа - 15 процентов;
- иностранный язык (английский), физика, химия, осетинский язык и осетинская литература (родной язык и родная литература), история, обществознание, биология, география – 10 процентов;
- информатика и информационно-коммуникационные технологии, экономика, право, природоведение, основы безопасности жизнедеятельности, технология, традиционная культура осетин, музыка, ИЗО, искусство (МХК) – 5 процентов.

Доплата за проверку тетрадей (письменных работ) производится пропорционально количеству обучающихся в классе по следующей формуле:

$Дпр = Об \times П / 100 / 25 \times Ко$, где:

Дпр - доплата за проверку тетрадей (письменных работ); Об - базовый оклад (ставка) педагогического работника; П - размер доплаты в процентах; 25 - нормативная наполняемость класса, человек;

Ко - количество обучающихся в классе.

Если педагогический работник проверяет тетради (письменные работы) в нескольких классах, то рассчитывается средняя наполняемость класса (Ко) путем суммирования численности обучающихся в каждом классе и деления полученной суммы на количество классов, в которых педагогический работник выполняет проверку тетрадей;

4) За заведование кабинетом - до 15 процентов, выплачивается работнику по результатам конкурса на лучший кабинет;

5) За руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - до 15 процентов.

9.4. В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие надбавки:

- за преподавание родного языка и родной литературы - 15 процентов;
- за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на дому на основании медицинского заключения - 20 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы на дому

9.4.1. За наличие квалификационной категории:

- за наличие первой квалификационной категории - 20 процентов;
- за наличие высшей квалификационной категории - 40 процентов.

9.4.2. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается работникам при стаже работы:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающей право на установление надбавки. Последующее изменение размера надбавки производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя Учреждения.

При установлении надбавки педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, руководящим работникам - стаж работы на руководящих должностях. Документом для определения стажа является трудовая книжка;

9.4.3. За наличие государственных наград, почетных званий:

- «Народный учитель Российской Федерации» - 1 500 рублей;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 1 000 рублей;
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1 000 рублей;
- медаль К. Д. Ушинского - 1 000 рублей;
- «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей;
- «Отличник народного просвещения» - 500 рублей;
- «Заслуженный учитель РСО-Алания» - 1 000 рублей;
- «Заслуженный работник образования РСО-Алания» - 1 000 рублей;

9.4.4. За другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Учреждения - 500 рублей.

При наличии у работника двух и более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

9.4.5 Согласно статьи 136 Трудового Кодекса РФ заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

III . Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

10. Оплата труда руководителя Учреждения производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и Управлением образования. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.

11. 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.

12. Зарботная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из базовой (гарантированной) части, которая включает в себя базовые оклады (ставки), доплаты и надбавки, а также стимулирующей части, включающей в себя премии и надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ .

13. Базовый оклад (ставка) руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемого руководителем Учреждения, и составляет от одного до трёх размеров этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются количество обучающихся, показатели и специфика деятельности Учреждения.

14. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

15. Расчёт среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало нового учебного года (по состоянию на 20 сентября). Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавок за ученую степень и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, на штатную численность основного персонала Учреждения.

16. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается приказом Управления образования дважды в год с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Учреждения в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя Организации.

17. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 10-30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Учреждения.

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