

Согласовано :
Общим собранием коллектива

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 142

Протокол № ____ от _____

от « 24 » сентября 2013 г.

Одобрено :
Профсоюзным комитетом
работников школы

Протокол № ____ от _____

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Цнинская средняя общеобразовательная школа № 1»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Цнинская СОШ № 1» (далее – Положение), разработано в соответствии с Решением Тамбовского районного совета народных депутатов Тамбовской области «Об утверждении Положения об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» № 177 от 27.08.2009 года и постановлением администрации Тамбовского района от 15 марта 2011 года №755 «О внесении изменений в постановление администрации района от 03.04.2009 г. № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников районных муниципальных образовательных учреждений» .

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Цнинская СОШ № 1» (далее – учреждения).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения ;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Тамбовского района, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной

муниципальным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств федерального, областного, районного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района – главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находятся учреждения, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся работнику за фактически отработанное время.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников и в соответствии с настоящим Положением.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановления администрации Тамбовского района от 1 февраля 2013 года № 1316 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений », с Решением Тамбовского районного совета народных депутатов Тамбовской области «Об утверждении Положения об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» № 177 от 27.08.2009 года .

2.2. Постановлением администрации Тамбовского района от 15 марта 2011 года №755 «О внесении изменений в постановление администрации района от 03.04.2009 г. № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников районных муниципальных образовательных учреждений» установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2541 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 2904 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 3806 рублей.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 4840 рублей.

Учреждение в пределах средств на оплату труда самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты по занимаемым должностям работникам, но не выше установленных постановления администрации Тамбовского района от 1 февраля 2013 года № 316 .

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационным требованиям в образовательном учреждении применяются:

- по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника»;
- по общеотраслевым должностям служащих – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21.08.1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих»;
- по общеотраслевым профессиям рабочих-ТХК, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 г. №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик руководителей по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

Размеры повышающих коэффициентов к базовому минимальному окладу (должностному окладу, ставке) по занимаемой должности, устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы и составляют:

Педагогические работники

| Должность | ПКГ (уровень) | Квалиф. уровень | Базовая ставка | Коэффициент по должности |
|--|---------------|-----------------|----------------|--------------------------|
| Старший вожатый | 3.1.1 | 1 | 3806 | 1,05 |
| Педагог дополнительного образования; социальный педагог, педагог-организатор | 3.1.2 | 2 | 3806 | 1,1 |
| Воспитатель, педагог-психолог | 3.1.3 | 3 | 3806 | 1,2 |
| Учитель; преподаватель-организатор ОБЖ; учитель-логопед; методист | 3.1.4 | 4 | 3806 | 1,25 |

Рабочие

| Должность | ПКГ (уровень) | Квалиф. уровень | Базовая ставка | Коэффициент по должности |
|---|---------------|-----------------|----------------|--------------------------|
| Рабочий по КОРЗ; гардеробщик; уборщик служебных помещений; дворник; сторож; вахтёр | 1.3.1 | 1 | 2541 | 1,0 |
| Рабочий по КОРЗ, водитель автобуса, оператор газовой котельной, повар | 2.1.1 | 1 | 2904 | 1,0 |

Служащие

| Должность | ПКГ (уровень) | Квалиф. уровень | Базовая ставка | Коэффициент по |
|-----------|---------------|-----------------|----------------|----------------|
|-----------|---------------|-----------------|----------------|----------------|

| | | | | должности |
|--|-------|---|------|-----------|
| Кассир | 1.2.1 | 1 | 2541 | 1,0 |
| Лаборант | 2.3.1 | 1 | 2904 | 1,0 |
| Заведующий хозяйством | 2.3.2 | 1 | 2904 | 1,0 |
| Библиотекарь | 2.3.4 | 1 | 2904 | 1,0 |
| Специалист по охране труда, программист, документовед, зав. библиотекой, бухгалтер | 3.2.1 | 1 | 3806 | 1,0 |

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на **повышающий коэффициент по занимаемой должности** основного персонала, образует **оклад** (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад). **Оклад** (должностной оклад) при последовательном умножении на **повышающие коэффициенты**, указанные в разделе 3 настоящего Положения, образуют **повышенный оклад** (должностной оклад). **Оплата учебной нагрузки учителей и педагогических работников производится от повышенного оклада** (должностного оклада). **Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад** (должностной оклад).

2.4. Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, могут быть установлены размеры оплаты труда в порядке, применяемом к лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлены в пункте 2.3. настоящего Положения.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом управления образования и науки области и района.

В учреждении к основному персоналу относятся следующие должности работников: учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, учитель-логопед, педагог-психолог, старший вожатый, преподаватель-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, заместители руководителя.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к

качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников устанавливается повышающий коэффициент за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждения. Повышающий коэффициент устанавливается в следующем размере:

- работникам , имеющим высшую квалификационную категорию – 0,25;
- работникам , имеющим первую квалификационную категорию – 0,15;
- работникам , имеющим вторую квалификационную категорию – 0,05. Установление данного коэффициента работнику производится после издания приказа управления образования Тамбовской области.

С момента вступления в силу Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений для педагогических работников , прошедших аттестацию после 01.01.2011 г. повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в следующем размере :

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень: «доктор наук», «кандидат наук», устанавливается повышающий коэффициент - 0,20.

3.4. Работникам учреждения , которым присвоено почетное звание: «народный», «заслуженный», «отличник», «почетный работник», работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении устанавливается повышающий коэффициент - 0,20. При наличии у работника нескольких званий и наград коэффициенты за каждое из них суммируются.

3.5. Для работников всех профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней учреждения применяется повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаемый исходя из типа (вида) учреждения :

- за работу в сельской местности - повышающий коэффициент 0,25;

3.6. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются директором учреждения конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от степени участия в оптимизации образовательного процесса в учреждения . Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.7. Установление повышающих коэффициентов производится на основании документально зафиксированных сведений о работнике.

3.8. Конкретный размер установленных повышающих коэффициентов закрепляется положением об оплате труда .

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты .

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест);

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

расширении зон обслуживания (выполнение работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» норму), выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (музеями) и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором), увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.3. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах, в размере 10% (на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест), а так же за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных 10%;

4.2.2. педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя:

- группа дошкольной подготовки, 1-11 классов в размере 15 %;

Выплата производится при условии выполнения в полном объеме Положения о классном руководителе. При наличии в классе менее 14 человек, объем данной выплаты уменьшается на 50 %.

4.2.3. педагогическим работникам за проверку письменных работ обучающихся (при условии выполнения в полном объеме Положения о проверке письменных работ обучающихся):

- учителям начальных классов, дошкольной подготовки, физики, химии в размере 10%;

- учителям русского языка и литературы в размере 15%;

- учителям математики в размере 15 %;

- учителям истории, биологии, географии, черчения, иностранного языка в размере 5%;

4.2.4. педагогическим работникам за заведование учебным кабинетом (музеем) (при условии выполнения в полном объеме Положения о кабинете):

- химии, физики, информатики, технологии, спортивного зала, ОБЖ, музыки, трудового обучения 10%;

- русского языка и литературы, математики, истории, биологии, географии, иностранного языка, черчения, начальной школы в размере 5%;

4.2.5. педагогическим работникам за заведование учебной мастерской в размере 35% ;

4.2.6. педагогическим работникам за заведование пришкольным участком в размере 20% (с 15 апреля по 15 октября);

4.2.7. педагогическим работникам за руководство методическими объединениями в размере 10%;

4.2.8. за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

4.2.9. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.10. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.2.11. за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии учителю-логопеду в размере 2300 руб.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются в абсолютной величине по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Выплаты компенсационного характера, указанные в п.п. 4.2.2. – 4.2.7. могут быть уменьшены на основании представления заместителя директора, курирующего данное направление, при неисполнении (ненадлежащим исполнении) возложенных на работника обязанностей (определённых локальными актами) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в разделе 4 настоящего Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

5.1. Для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год (по одному из указанных оснований в соответствии с локальным актом работодателя);
- выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в образовательном учреждении.

5.2. Фактический размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются согласно критериям оценки показателей эффективности работников учреждения (приложение № 1 к Положению о стимулирующих выплатах). Оценка показателей производится один раз в полугодие директором по представлению заместителей директора и главного бухгалтера.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ в сумме не может быть более 150%.

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за

обеспечение :

- доступности качественного образования и

воспитания;

- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- квалификацию водителей ;
- иных направлений в работе , определенных настоящим Положением.

5.4. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

- подготовки учреждения к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведение международных, российских, региональных, муниципальных, мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- составление итоговых отчетов и докладов разной направленности ;
- составление срочных отчетов для вышестоящих организаций.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ не может быть более 200%.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора, главного бухгалтера.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется педагогическим работникам , работникам бухгалтерии и зав. библиотекой , если учреждение является местом их основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в учреждениях образования;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- для работников бухгалтерии , зав. библиотекой , ведущего библиотекаря – общий трудовой стаж по занимаемой должности.

| Стаж непрерывной работы | Размеры выплаты (%) |
|-------------------------|---------------------|
| до 3 лет | 3 |
| от 3 до 5 лет | 7 |
| от 5 до 10 лет | 10 |
| от 10 до 15 лет | 15 |
| от 15 и более | 20 |

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы для каждого сотрудника закрепляется приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности.

Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год по одному из указанных оснований по решению работодателя) не может превышать 150%.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора, главного бухгалтера.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.п. 5.2. производятся ежемесячно в течении полугодия ,следующего за оцененным, в п.п. 5.4 - по мере необходимости в проведении работ , указанные в п.5.5. выплачиваются ежемесячно в течении учебного года. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 5.8. могут выплачиваться один раз в конце оцениваемого отчетного периода. Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется Положением о премировании работников МБОУ «Цнинская СОШ №1» , принятое с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. стимулирующие выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в образовательном учреждении производятся в соответствии с постановлением администрации области от 18.03.2010 №300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений» с последующими изменениями.

5.11. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся при наличии средств в фонде оплаты труда.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой учредителя учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.1.6. Педагогическим и руководящим работникам образовательного учреждения , награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области « За верность педагогической профессии» выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей .

6.1.7. Победителям областного конкурса «Народный учитель Тамбовской области» выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 40000 рублей.

6.2. Работникам учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения один раз в год, в пределах фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по

семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение в размере оклада (должностного оклада, ставки) по их личному заявлению;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются директором учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителя филиала.

7.1. Оплата труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителя филиала устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем и условиями, установленным в разделе 6 настоящего Положения.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет 9000 рублей.

7.2.1. Руководителю учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся (распространяется на работников, аттестованных до 1 января 2011 года):

- руководителю, имеющему первую квалификационную категорию 0,10;

- руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию 0,15;

- наличие ученой степени кандидата наук 0,20;

- почетное звание:

- «заслуженный» 0,20;

- «отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

- тип учреждения - расположенность учреждения в сельской местности 0,25;

- масштабность управления:

- за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

- за каждого работника списочного состава 0,0005;

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Руководителям устанавливается выплата компенсационного характера – за совмещение профессий (должностей). Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральными Законами или Указами Президента РФ. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории.

7.2.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностному окладу, сформированному с учетом квалификационной категории.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера, руководителя филиала устанавливаются работодателем в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.7.2.1. для руководителя учреждения, распространяются на заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и руководителя филиала.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы.

премии по итогам работы за месяц, квартал, год (по одному из указанных оснований в соответствии с локальным актом работодателя).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы учреждения за прошедший учебный год по бальной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 50,0

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год – до 150%;
- за выполнение срочных, особо важных работ – до 200%.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении и другое.

7.3.4. Фактический размер выплат за высокие результаты работы устанавливаются согласно критериям оценки показателей эффективности работников учреждения (приложение № 1 к Положению о стимулирующих выплатах). Оценка показателей производится раз в полугодие по решению работодателя.

Размер выплаты за высокие результаты работы не может быть более 150% должностного оклада, сформированного с учетом квалификационной категории.

7.3.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год по одному из указанных оснований по решению работодателя) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие в инновационной деятельности.

Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год по одному из указанных оснований по решению работодателя) не может превышать 150% должностного оклада, сформированного с учетом квалификационной категории. Основанием для выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителю филиала премии является локальный акт работодателя на основании документально зафиксированных результатов их работы в соответствии с вышеперечисленными критериями.

7.3.7. Выплата премий заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, руководителю филиала за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

подготовки учреждения к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведение международных, российских, региональных, муниципальных, мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей; составление итоговых отчетов и докладов разной направленности; составление срочных отчетов для вышестоящих организаций.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ не может быть более 200% должностного оклада, сформированного с учетом квалификационной категории.

Основанием для выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, руководителю филиала премии за выполнение особо важных и ответственных работ является локальный акт работодателя.

7.4. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения.

компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой учредителя учреждения;

компенсация работникам морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

7.5. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, руководителю филиала один раз в год, в пределах фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь, представленная работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение в размере должностного оклада на основании их личного заявления.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и других педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О

продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, выплачиваются при условии выполнения нормы часов педагогической работы в соответствии с нормами установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

8.3. Объем педагогической нагрузки учителей и других педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам дополнительного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий возникающих в процессе работы учреждения.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в учреждении заместителями директора учреждения, определяется директором учреждения.

Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям и другим педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительном отпуске без сохранения заработной платы при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям (педагогическим работникам) на условиях срочного трудового договора.

8.4. Право распределять учебную и педагогическую нагрузку предоставлено директору учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

При установлении учебной и педагогической нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам учреждения, для которых учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной и педагогической нагрузки не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (подгрупп), учащихся и часов по учебному плану.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная и педагогическая нагрузка в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Тарификация работников учреждения составляется на учебный год.

Изменение в течение учебного года объёма учебной и педагогической нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы учебной (педагогической) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной (педагогической) нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным актом учреждения с учетом соответствующих

санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

8.6. В случае если педагогическому работнику, с его согласия, установлены часы учебной (педагогической) нагрузки менее или более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 207 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов учебной (педагогической) нагрузки, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. Объем учебной (педагогической) нагрузки, установленный учителю (педагогическому работнику) при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся, классов (подгрупп) и часов по учебному плану.

8.8. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

при замене уроков (занятий) за временно отсутствующего работника сроком до двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств областного, районного бюджетов, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.