

«СОГЛАСОВАНО»
Комитет образования администрации
муниципального района «Улётовский
район» Забайкальского края
С.П. Назарова



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
И.Ю. Титова



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор MAOY Улетовская СОШ
Т.В. Токарева



**Положение об оплате труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
Улетовская средняя общеобразовательная школа
муниципального района «Улётовский район»
Забайкальского края**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАОУ Улётовская СОШ (далее - Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2012г № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», Законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года №858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования», Постановления администрации муниципального района «Улетовский район» Забайкальского края № 08 от 15 января 2014г. «Об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Улётовский район».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАОУ Улетовская СОШ (далее - Учреждение).

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств краевого бюджета и муниципального бюджета на календарный год, в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством РФ.

Фонд оплаты труда состоит из:

- фонда оплаты труда педагогических работников (тарифицируемый фонд оплаты труда учителей и преподавателей);
- фонда оплаты труда административно- управленческого персонала;
- фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;
- фонда оплаты труда работников общетраслевых профессий рабочих.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда педагогических работников Учреждения включает в себя:

- базовый оклад;
- повышающие коэффициенты;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- систему премирования

и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края и настоящим Положением.

2.2. К педагогическим работникам относятся: учитель, преподаватель, педагог-организатор, педагог-психолог, воспитатель, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения.

Расчёт заработной платы педагогических работников Учреждения производится исходя из формулы:

$$(\text{БО} + \text{К1} + \text{К2} + \text{К3}) * 25\% + 100\text{руб} = (\text{ДО} + \text{КВ}) \times (30\% + 40\%) + \text{СВ} = \text{ЗП}, \text{ где}$$

БО – базовый оклад;

К1 – коэффициент по образованию;

К2 – коэффициент по стажу работы;

К3 – коэффициент по квалификации;

25% - за работу в сельской местности;

100руб. – за книгоиздательскую продукцию;

ДО – должностной оклад;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты;

ЗП – заработная плата.

Базовый оклад установлен в размере **6000** рублей для всех категорий педагогических работников.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Зарплата работника предельными размерами не ограничивается.

2.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- профессионально-квалификационных групп должностей работников образования
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Забайкальской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
- мнения профсоюзной организации школы;
- настоящим Положением.

2.7. Педагогические работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад) в пределах базового оклада, с учетом стажа педагогической работы, образования и квалификационной категории.

2.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Часть средств на оплату труда, формируется за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера на основании нормативно-правовых актов РФ, Забайкальского края и муниципалитета.

2.10. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждения может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

2.11. Наименование должностей работников Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с Комитетом образования администрации муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края.

2.12. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по ПКГ утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с Комитетом образования администрации муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края.

2.13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации и пункта 4 Положения администрации МР «Улётовский район» от 15.01.2014г. № 08 «Об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края .

2.14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности (работающих по профессиям), не

включенные в ПКГ, определяются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, отраженных в Приказах Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 года за № 247 н и № 248 н, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.15. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональные повышающие коэффициенты могут быть установлены работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0

2.16. Рекомендуемые размеры персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы на выравнивание уровня оплаты труда работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) до установленного Федеральным Законодательством минимального размера оплаты труда.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

2.17. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) по условиям оплаты труда работников применяется:

по занимаемой должности:

- Повышающий коэффициент за сложность водителю – до 50%

2.18. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с целью стимулирования педагогических работников для повышения качества результатов труда, профессиональной квалификации и компетентности.

На основании Положения об оплате труда педагогических работников муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края, вступившего в силу с 1 ноября 2013 года рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) составляют:

- за педагогический стаж
 - 0 – 5 лет – 0,05
 - 5 – 10 лет – 0,075
 - 10 – 20 лет – 0,10
 - свыше 20 лет – 0,125;
- за педагогическую квалификацию
 - соответствие – 0,05

I категория – 0,10

высшая категория – 0,20;

- за образование
 - среднее специальное образование – 0,05
 - высшее образование – 0,1

Применение повышающих коэффициентов (персональных повышающих коэффициентов) к базовому окладу образует должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.19. Педагогическим работникам образовательного Учреждения, специалистам работающим в сельской местности, гарантируется право на увеличение должностного оклада на 25 процентов.

2.20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения индексируется постановлением Правительства Забайкальского края с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

2.21. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения, при введении для них новых систем оплаты труда, рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору, в связи с изменением законодательства об оплате труда.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Федеральным законодательством, законами Забайкальского края и постановлением Правительства Забайкальского края.

3.2. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с Федеральным законодательством, законами Забайкальского края, устанавливаются руководителями Учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к должностному окладу.

3.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

3.3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

- за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда 3-25%
- ненормированный рабочий день (в соответствии со ст. 101 ТК РФ) для заместителей директора, охранников, завхоза, работников бухгалтерии – 10-50%

3.4. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Рекомендуемый размер доплаты до 40% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

3.7. Расчет части оклада (должностного оклада) работникам на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем рабочем периоде в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

Размер доплаты составляет:

3.8.1. Не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени,

3.8.2. Не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1 (ч.1, ст.3).

3.9. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.10. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в положении об оплате труда в учреждении, являющимся приложением к коллективному договору и в трудовом договоре работников.

3.11. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляют за наличие вредных условий труда в размере до 8% от должностного оклада.

3.12. Компенсационные выплаты педагогическим работникам выплачиваются за работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей. На основании Положения об оплате труда педагогических работников муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края «Об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Улётовский район», рекомендуемые размеры компенсационных выплат составляют:

- за классное руководство –10%;
- за проверку письменных работ в начальной школе, по русскому языку, математике-10%, все остальные предметы -5%;
- работа по ФГОС в экспериментальном режиме –5-10% (в зависимости от количества часов)
- работа в классах коррекции и классах, в списочном составе которых имеются дети 7 – 8 вида - 10 - 15% (в зависимости от количества часов)
- работа в группах (классах) с детьми - инвалидами –5-10% (в зависимости от количества часов)
- работа с детьми, обучающимися на дому –10-15%;
- за руководство методическим объединением (предметно цикловой комиссией) –5-10%;
- за руководство аттестационной комиссии до 25%
- за работу по делопроизводству до 25%
- за заведование учебным кабинетом –5-10%.
- за кружковую работу 10 - 25%
- за работу диспетчером расписания 25%
- внеклассная работа по физической культуре – 15-25%
- за заведование учебно-опытным участком – 5%
- за ведение электронного мониторинга до 15%

➤ за работу с сайтом – 15-25%

➤ за почетные звания – 10%:

1. Установление повышающего коэффициента работникам, имеющим ученую степень и почетное звание производится по каждому из оснований.

2. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание принимается только по основной работе.

3. Установление повышающего коэффициента работникам, имеющих почетное звание производится со дня присвоения почетного звания.

4. При наличии у работника двух и более почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

5. За звание «Почётный работник общего образования РФ» устанавливается компенсационная выплата в размере – 10%.

6. За почётные звания профессиональных работников Забайкальского края при условии соответствия почётного звания профилю Учреждения либо деятельности, либо специализации устанавливается – 10%.

7. На основании приказа директора школы производятся компенсационные выплаты для прочих работников.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется в соответствии с действующим законодательством Забайкальского края.

4.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат закрепляются в положении об оплате труда в Учреждении и в трудовом договоре и устанавливаются руководителем Учреждения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

4.3. В целях поощрения работников в Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в

соответствующей сфере деятельности (на основании Положения «О рейтинговой оценке деятельности учителя для распределения доплат из стимулирующие части ФОТ»).

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Комиссии Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а так же средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- по предоставлению заместителей руководителя.

4.5. Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

4.6. Критерии оценки деятельности различных категорий работников должны быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени, и определяются экспертной комиссией, созданной Учреждением и комитетом профсоюза этого Учреждения.

4.7. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на стимулирующие выплаты.

4.8. В пределах средств фонда оплаты труда руководитель Учреждения вправе применять систему премирования работников Учреждения с учетом показателей результатов труда, установленную коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и

стимулирующих выплат, системы премирования и определяется трудовым договором.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя Учреждения, а также с учетом сложности и объема выполняемых Учреждением работ.

5.3. Размер должностного оклада руководителя устанавливается Положением «Об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края».

Расчёт заработной платы руководителя производится исходя из формулы:

$$\text{СЗП} + \text{Кк} + \text{Ко} \times 1,5 = \text{ЗПР}, \text{ где}$$

СЗП – средняя заработная плата педагогического персонала тарификации Учреждения;

Кк – коэффициент контингента

От 500 учащихся и выше – 0,1

Ко – коэффициент по объёмным показателям

1 – 2 маршрута – 0,01

1,5 – кратность

ЗПР – заработная плата руководителя.

5.4. Расчёт заработной платы заместителей руководителя Учреждения производится исходя из формулы:

$$\text{СЗП} \times 1,25 = \text{ЗПЗР}, \text{ где}$$

СЗП – средняя заработная плата педагогического персонала по Учреждению

1,25 – кратность

ЗПЗР – заработная плата заместителя руководителя.

5.5. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру производится в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ, Забайкальского края и муниципалитета.

5.6. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются исходя из результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, устанавливаемые приказами Комитетом образования администрации муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края.

5.7. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляется за счет ассигнований, в размере 3 %, выделяемых из бюджета края на оплату труда.

5.8. Размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и устанавливается в процентном отношении к должностным окладам руководителя Учреждения или в абсолютных размерах.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Тарификация и штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения на новый учебный год и согласуется с Комитетом образования.

6.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного Учреждения.

6.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем, в соотношении педагогический и непедагогический персонал - 70% : 30%.

6.4. Оплата труда преподавателей в Учреждении устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из

количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

VII. Заключительные положения

7.1. Положение распространяется на всех работников МАОУ Улетовская СОШ.

7.2. Все доплаты и надбавки начисляются согласно фактически отработанному времени.

7.3. Положение вступает в силу с 01.01.2014г.

7.4. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по представлению руководителя Учреждения или коллектива.

7.5. Экономия фонда оплаты труда направляется на увеличение фонда стимулирования.

7.6. Ответственность и контроль возлагается на руководителя Учреждения.
