

ПРИНЯТО

Решением Управляющего Совета
МОУ Шишовская СОШ
протокол №__1__ от 28.09. 2011г
Председатель Управляющего совета

_____ З.И. Пановик

«_28_» сентября 2011 г

ВВЕДЕНО

в действие приказом № 53 от 28.09.2011г
по МОУ Шишовская СОШ
Директор МОУ Шишовская СОШ

_____ А.Н. Ковалев

«_28_» сентября 2011 г

**Положение об оплате труда и стимулировании работников
муниципального общеобразовательного учреждения Шишовская средняя
общеобразовательная школа**

Настоящее положение об оплате труда работников МОУ Шишовская СОШ (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании", пунктом 2 статьи 26.14 Федерального закона от 06.10.1999 N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", в соответствии с которыми органы государственной власти субъекта РФ самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников государственных учреждений субъекта РФ, Модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденной министром образования и науки РФ 22 ноября 2007 года, нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, Постановлением администрации Бобровского муниципального района Воронежской области «Об утверждении Примерного положения об оплате труда и стимулировании работников общеобразовательных учреждений Бобровского муниципального района Воронежской области» №544/1 от 28.09.2011 года.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МОУ Шишовская СОШ.

Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (рекомендуемых окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

ПКГ квалификационные уровни определяются следующим образом:

для работников учреждения на основе приказа Министерства

здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приказ Минсоцразвития от 29.12.2007 г № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приказ Минсоцразвития от 29.12.2007 г № 818);
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со статьей 2 закона РФ «Об образовании» государственная политика в области образования основывается на демократическом, государственно-общественном характере управления образованием.

Управление государственными и муниципальными образовательными учреждениями (статья 35 вышеназванного закона) строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами самоуправления образовательного учреждения являются совет образовательного учреждения, попечительский совет, общее собрание, педагогический совет и другие формы. Порядок выборов органов самоуправления образовательного учреждения и их компетенция определяются уставом образовательного учреждения.

Месячная ставка (оклад) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1. Основные понятия.

Оклад по профессионально-квалификационным категориям (ПКК) – величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, устанавливаемая в фиксированном размере. (Приложение)

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения составляют базовая часть (включающая компенсационные выплаты) и стимулирующая часть (фонд стимулирования труда).

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы:

во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и другие. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения. Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения является локальный нормативный акт общеобразовательного учреждения, разработанный на основе Примерного положения о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями

Выплаты компенсационного характера и надбавки, устанавливаются в процентном отношении к окладу по ПКГ, ставке заработной платы, применяются к окладу по ПКГ, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

2.Формирование фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения

Учредитель общеобразовательного учреждения в объеме 1% от ФОТ формирует стимулирующий фонд руководителя общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{цст}} + \text{ФОТ}_{\text{зп}},$$

где:

ФОТ – полный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ – фонд стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения (из расчета 1% от ФОТ);

$\text{ФОТ}_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (за исключением фонда стимулирования руководителя).

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{Ц},$$

где

Ц –доля стимулирующего фонда руководителя - 1% от ФОТ.

Порядок распределения фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о распределении фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, утверждаемым нормативным правовым актом в установленном порядке. Распределение фонда стимулирования руководителя осуществляется с учетом мнения райкома профсоюза и органа обеспечивающего государственно-общественный характер управления образованием на муниципальном уровне.

3. Порядок распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения

3.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем на учебный год и включает в себя все должности работающих в данном учреждении. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3.2. Фонд оплаты труда составляют базовая часть (включая компенсационные выплаты)- до 70% и стимулирующая часть – не менее 30%. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда:

$ФОТ_{зп} = ФОТб + ФСТ$, где:

$ФОТ_{зп}$ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$ФОТб$ - базовая часть ФОТ;

$ФСТ$ – фонд стимулирования труда.

3.3.Базовая часть фонда оплаты труда распределяется между категориями персонала по следующей формуле:

$ФОТб = ФОТ_{пед.уч} + ФОТ_{пр}$,

где:

$ФОТ_{пед.уч}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$ФОТ_{пр}$ – фонд оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала).

Доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, от базовой части фонда оплаты труда ($ФОТб$) 70%, но не может быть меньше чем за предыдущий год.

3.4. Руководитель общеобразовательного учреждения самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Порядок распределения Фонда стимулирования труда устанавливается Положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

4. Порядок расчета заработной платы работников общеобразовательного учреждения.

Месячная заработная плата работника определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат.

$Z_{п} = O_{ф} + K + C$, где:

$Z_{п}$ – месячная заработная плата;

$O_{ф}$ – оплата за фактическую нагрузку;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

4.1. Порядок расчета заработной платы работников по профессионально-квалификационным группам

4.1.1. Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя определяется путем умножения размеров ставок заработной платы на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю по следующей формуле:

$$O_{ф} = \frac{C_{т} \times \Phi_{н}}{N_{чс}} \times K_{пр} , \text{ где}$$

$O_{ф}$ - оплата за фактическую учебную нагрузку учителя;

$C_{т}$ – ставка заработной платы педагога, осуществляющего образовательный процесс (учителя);

$\Phi_{н}$ - фактическая учебная нагрузка в неделю;

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18ч¹ – учителям 1-11 классов);

$K_{пр}$ - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, который устанавливается следующим образом:

Таблица 1.

Значение коэффициентов	Показатели
1,15	Если сумма баллов особенности предмета больше 3
1,1	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2
1,05	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2. но больше 1
1	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1

¹18 часов в неделю с даты вступления в силу Постановления Правительства Российской Федерации о признании утратившим силу Постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" в соответствии с пунктом 2 приказа министерства образования и науки российской федерации от 24 Декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

Кпр вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета по таблице:

Таблица 2.

Коэффициент за особенность предмета (Кпр)

Предметы	Показатели						Сумма	К пр
	ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ		
Предметы начальной школы		1			2		3	1,1
Русский язык	2	1			2		5	1,15
Литература	1	1			1		3	1,1
Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
История, обществознание	1	1					2	1,05
География	1	0,5			1		2,5	1,05
Природоведение		0,5	1				1,5	1,05
Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15
Биология	1	0,5	1				2,5	1,05
Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
Изобразительное искусство		0,5					0,5	1
МХК		0,5					0,5	1
Культура общения		0,5					0,5	1
Черчение		0,5			1		1,5	1,05
Технология		0,5				1	1,5	1,05
Трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
Домоводство		0,5					0,5	1
Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05
Музыка		0,5					0,5	1
Искусство		0,5					0,5	1
Элективный курс		0,5					0,5	1
Основы агротехники и механизации растениеводства		0,5					0,5	1

Экологическое краеведение		0,5				0,5	1
Профессиональное обучение		1	1		1	3	1,1
Факультатив	1	1				2	1,05
ОБЖ		0,5				0,5	1

Где показатели особенности предметов имеют следующие значения:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

Подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов) (1;0,5);

Лабораторные - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1;0);

Условия - неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика (1;0);

Тетради - проверка тетрадей (2- проверка высокой трудоемкости, 1 - проверка средней трудоемкости, 0 - не требуется);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1;0).

С учетом специфики образовательной программы может быть введен такой показатель, как проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися.

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательном учреждении устанавливаются самостоятельно руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и ступени отдельно, полученные значения суммируются.

4.1.2. Размер ставки заработной платы учителя определяется путем умножения оклада по ПКГ на повышающие коэффициенты:

$Ст = Б \times Кк \times Кс$, где

Ст – ставка заработной платы учителя;

Б –оклад по ПКГ (приложение 1);

Кк –коэффициент квалификации (коэффициенты, применяемые при установлении размера ставки заработной платы учителей в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации) (таблица 3);

Кс – коэффициент специфики работы (коэффициенты, применяемые при установлении ставок заработной платы учителей с учетом специфики работы в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) (таблица 4).

Таблица 3.

Коэффициенты квалификации, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории²

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
При наличии у работника квалификационной категории:	
Высшая квалификационная категория	1,4
Первая квалификационная категория	1,2
Вторая квалификационная категория (Сохраняется в течении срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209)	1,1

Коэффициенты за квалификационную категорию могут быть увеличены в пределах фонда оплаты труда.

Таблица 4

Коэффициент специфики работы
(коэффициенты, применяемые при установлении ставок заработной платы (окладов, должностных окладов) работников с учетом специфики работы в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности (педагогическим работникам)	1,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением педагогическими работниками	1,20

² Уровень профессиональной компетентности при присвоении квалификационных категорий руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений определяется при их аттестации в

В пределах фонда оплаты труда в образовательных учреждениях педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты за работу в профильных классах, в классах с УИОП, ведущих элективных курсы, за дистанционное обучение, за реализацию федерального государственного стандарта.

4.1.3. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяется в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностной оклад педагогического работника определяется путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов:

$O = B \times K_k \times K_c$, где

O – должностной оклад педагогического работника;

B – оклад по ПКГ (приложение 1);

K_k – коэффициент квалификации (коэффициенты, применяемые при установлении размера ставки заработной платы учителей в зависимости квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации) таблица 3;

K_c – коэффициент специфики работы (коэффициенты, применяемые при установлении ставок заработной платы учителей с учетом специфики работы в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) таблица 4.

4.1.4. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала производится в соответствии окладами по профессионально-квалификационным группам (Приложение 1).

5. Расчет заработной платы административно-управленческого персонала общеобразовательного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается на календарный год на основании трудового договора и состоит из оклада, который рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения (Приложение 2), группы оплаты труда, квалификационной категории, а также стимулирующих выплат за результативность и качество труда на год.

$Z_{пр} = Z_{Пср} \times K \times K_{кв}$, где

Зпр- заработная плата (оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников образовательного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, устанавливаемый для муниципальных общеобразовательных учреждений органами местного самоуправления.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение образовательных учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется муниципальным органом в сфере управления образованием в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных учреждений, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением, по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением, по следующим примерным показателям и набранной сумме баллов (Приложение 3). Положение о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утверждается органом местного самоуправления.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год в порядке, утвержденном действующим положением, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

За руководителями общеобразовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

- 1 группа – коэффициент 3
- 2 группа – коэффициент 2,5;
- 3 группа – коэффициент 2;
- 4 группа – коэффициент 1,5.

Ккв - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,3 - для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию.

5.2. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется органом местного самоуправления на основании приказа № 167н от 8 апреля 2008 г. Минсоцразвития РФ.

При расчете средней заработной платы педагогических работников учреждения в соответствии с приложением 2, учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду установления должностного

оклада руководителю, за исключением выплат компенсационного и социального характера.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений устанавливаются следующим образом: первому заместителю - на 10%, заместителям - от 30 % ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплаты руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории).

Выплата за наличие квалификационной категории осуществляется в размере, предусмотренном для руководителя. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в порядке, установленном для педагогического персонала образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы из фонда стимулирования руководителей (ФОТ_{цст}).

5.5. В трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется органом местного самоуправления.

6. Выплаты компенсационного характера, применяемые при оплате труда работников общеобразовательного учреждения

6.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей):

- Учителю за выполнение функциональных обязанностей заместителя директора подошкольному воспитанию по трудовому соглашению - 3195 руб;
- Учителю за ведение делопроизводства, работу с электронной почтой, обновление школьного сайта по трудовому соглашению - 3000 руб;
- Учителю за выполнение функциональных обязанностей рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений по трудовому соглашению - 1500 руб
- Учителю за выполнение функциональных обязанностей преподавателя ОБЖ по трудовому соглашению - 2400 руб;
- Педагогу дополнительного образования – от оклада по ПКГ должностей педагогических работников (№ 216н), приложение 1 ;
- Учителю за выполнение функциональных обязанностей библиотекаря по трудовому соглашению - 1454 руб;

- Учителю за выполнение функциональных обязанностей старшего вожатого по трудовому соглашению - 1595 руб;
- Учителю за выполнение функциональных обязанностей социального педагога согласно трудового договора - 3266 руб;
- Учителю за выполнение функций общественного инспектора по охране труда - 500 руб;

6.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностной оклад работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.3. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.4. При определении компенсационных выплат за объединение классов-комплектов или групп для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, изо, музыка и т.д.) применяется формула:

$$K = B \times K_k, \text{ где}$$

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ;

K_k – компенсационный коэффициент выплат за объединение классов-комплектов

Значение коэффициентов	Показатели
0,2	На уроке объединены учащиеся из 2-х параллелей

6.5. При определении компенсационных выплат за классное руководство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:

$$K = B \times K_p, \text{ где}$$

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ;

K_p – компенсационный коэффициент.

Минимальные размеры компенсационных выплат.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
за классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	0,10
Заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской:	
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,10

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в образовательных учреждениях .

Рекомендуется педагогам, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачивать пропорционально количеству учащихся.

6.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. К выплатам стимулирующего характера работников образовательного учреждения относятся:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- Премияльные выплаты по итогам работы.

7.2. С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях, рекомендуется производить доплату из стимулирующего фонда.

Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливаются коэффициент к оплате за фактическую учебную нагрузку учителя в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Коэффициент
--------------------------------	-------------

имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные учреждения образования, расположенные в <u>сельских населенных пунктах</u>	0,25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании <u>с отличием</u> и прибывшим на работу в государственные учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	0,30

Стимулирующие выплаты молодым специалистам рассчитываются по формуле $C_{\text{м.спец}} = (\text{ОФ} \times K_{\text{м.спец}}) / 0,5$, где

ОФ-оплата за фактическую нагрузку учителя; $K_{\text{м.спец}}$ - коэффициент выплат молодым специалистам.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

7.3. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 7.4. данного пункта.

7.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

7.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

7.6.Руководителю и работникам общеобразовательного учреждения, имеющим научные степени и почетные звания выплачиваются доплаты:

- работникам, имеющим почетные звания и награды Российской Федерации, СССР («Народный .», «Заслуженный ...») 20%– от оклада за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада;
- работники имеющие ведомственные нагрудные знаки отличия 10% – от оклада за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада

7.7. Стимулирующие выплаты за стаж производятся по формуле:

$C_{\text{ст}} = (\text{ОФ} \times K_{\text{ст}}) / 0,5$, где

ОФ-оплата за фактическую нагрузку учителя; $K_{\text{ст}}$ - коэффициент выплат за

стаж.

Стаж от 3 до 5 лет	$K_{ст} = 0,05$
Стаж от 5 до 10 лет	$K_{ст} = 0,1$
Стаж от 10 до 15 лет	$K_{ст} = 0,15$
Стаж свыше 15 лет	$K_{ст} = 0,3$

7.8. Стимулирующие выплаты заместителям директора за расширение функциональных обязанностей производятся в размере:

заместителю директора по УВР – 3956 руб;

заместителю директора по ВР – 2637 руб.

7.9. Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Руководитель общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы из фонда стимулирования руководителей (ФОТ_{цст}).

8. Другие вопросы оплаты труда.

В учреждении предусматриваются должности административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения: филиал, школа-интернат, детский сад, подразделение по внешкольной работе, библиотека, вычислительный центр и т. п. в соответствии с уставом учреждения.

Оплата труда учителей в общеобразовательном учреждении устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, оплата производится в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзов работников образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 года №АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы

преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной 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», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

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

- количества часов по федеральному 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.

При оплате труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

В образовательном учреждении могут устанавливаются доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к примерным окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу

(должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь (по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее).

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Заключительные положения

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ
ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**Минимальные рекомендуемые оклады по профессионально-
квалификационным группам**

Профессиональная квалификационная группа
должностей рабочих первого уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кладовщик; конюх; садовник; <u>сторож (охранник)</u> ; вахтер; <u>уборщик производственных и служебных помещений</u> ; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша;	4611

Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго
уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; <u>повар</u> ; <u>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u>	4654

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
2 квалификационный уровень	заведующий складом; <u>заведующий хозяйством</u> ;	4702

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	вожатый; <u>помощник воспитателя</u> ; секретарь учебной части	4654

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (№ 570)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
	Главный библиотекарь, <u>библиотекарь</u>	4654

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; <u>музыкальный руководитель</u> ; старший вожатый	5104
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; <u>педагог дополнительного образования</u> ; педагог-организатор; <u>социальный педагог</u> ; тренер-преподаватель	5225
3 квалификационный уровень	<u>воспитатель</u> ; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5258

4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); <u>преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</u> ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; <u>учитель</u> ; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед	5280
----------------------------	---	------

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	5112

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»

№	Тип учреждения	Наименование должности
1	Общеобразовательное учреждение	Учитель Тьютор Педагог дополнительного образования