

СОГЛАСОВАННО:

Ио. председателя профсоюзного
комитета Юркина Л.Ф.
« 02 » сентября 2013

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 10

Михайловки Волгоградской области



Н.В. Денисова

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ №10 ГОРОДА МИХАЙЛОВКИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД (ред. от 27.02.2012 года) "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, положением об оплате труда работников образовательных учреждений городского округа город Михайловка, утвержденным постановлением администрации городского округа город Михайловка №2217 от 01.08.2013г.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МБОУ СОШ №10 городского округа город Михайловка (далее именуется - учреждение), и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя;
- Порядок формирования фонда оплаты труда.

1.3. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств местного бюджета.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 25 процентов от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам) (ставка).

Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения и средства, поступающие от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

1.4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному

календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Индексация базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) (ставок) работников учреждений производится в соответствии с постановлением администрации городского округа.

1.7. В МБОУ СОШ №10 фонд оплаты труда определяется согласно Закону Волгоградской области от 12.12.2005г. (в ред. от 13.11.2012г.) №1143-ОД «О порядке определения нормативов финансирования общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию основных общеобразовательных программ».

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников МБОУ СОШ №10:

2.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю (18 часов).

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.4.2 Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану общеобразовательного учреждения и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий общеобразовательного учреждения. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором общеобразовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Установление нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в очередные отпуска в целях:

- определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться;

- соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов и количества часов по преподаваемым предметам.

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

2.4.4. Должностные оклады руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам ОБЖ выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы.

2.4.5. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается на основании приказа директора в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

2.4.6. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.4.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.4.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую деятельность, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.5. Размер заработной платы работников общеобразовательного учреждения определяется с учетом:

2.5.1. Показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки (оклада) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

2.5.2. Продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленного Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.10 года №2075;

2.5.3. Выплат, установленных при тарификации;

2.5.4. Особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

2.5.5. Дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных;

2.5.6. Выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом общеобразовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения;

2.6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.6.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.7 Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.7.1. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами управления образованием и образовательным учреждением для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

Для педагогических работников оздоровительных лагерей может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к работе в лагерях дневного пребывания детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения

3.1. Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам) (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада) (ставки).

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест комиссией учреждения с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах.

Работодатель принимает своевременные 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 не производится.

3.6. Выплаты за работу в особых условиях труда.

3.6.1. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах к окладу (должностному окладу) (ставке):

- при возложении на учителей общеобразовательного учреждения обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную на общих основаниях

за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением, - 20 процентов;

3) за работу в оздоровительных лагерях всех типов и наименований – 15 процентов.

3.7. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

3.7.1. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7.2. Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – до 30 процентов (включительно).

3.7.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы в ночное время.

3.7.4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) (ставки) сверх оклада (должностного оклада) (ставки) 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) (ставки) сверх оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы, - если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.7.5. Размер выплаты за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы - не менее полуторного размера оклада (должностного оклада) (ставки), последующие - двойного размера. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7.6. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производятся в следующих размерах:

1) за проверку письменных работ устанавливается в процентах к базовому окладу с учетом нагрузки:

учителям по предметам в 1 - 4 классах - до 15 процентов (включительно);

учителям, преподавателям по русскому языку и литературе - до 20 процентов (включительно);

учителям, преподавателям по математике, иностранному языку- до 10 процентов (включительно);

учителям, преподавателям химии, физике, биологии, истории, географии, обществоведению, элективным курсам - до 5 процентов (включительно);

2) за классное руководство - устанавливается в процентах к базовому окладу:

в образовательном учреждении в 1, 5, 9, 11 классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 20 процентов (включительно);

в образовательном учреждении в 2, 3, 4, , 7, 8, 10 классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 15 процентов (включительно);

Нормативная наполняемость для города- 25 человек, закреплена в Типовом положении об учреждении общего образования.

3) за заведование (руководство) устанавливается в процентах к базовому окладу кабинетами, лабораториями - до 15 процентов (включительно);

учебно-опытными участками (теплицами, парниками), учебными мастерскими, живыми уголками, тирами, музеями и другое - до 25 процентов (включительно);

летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами - до 30 процентов (включительно);

методическими объединениями:

- на уровне образовательного учреждения - 5 процентов;

- на уровне городского округа город Михайловка- 10 процентов

4) за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:

в школах, школах-интернатах педагогическим работникам при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов-комплектов:

от 5 до 9 -15 процентов

от 10 до 19 - до 30 процентов (включительно);

5) за работу с библиотечным фондом учебников и ведение библиотечной работы, при отсутствии должности библиотекаря - до 25 процентов (включительно) устанавливается в процентах к базовому окладу;

6) за ведение делопроизводства, архива при отсутствии соответствующей должности педагогическим и другим работникам в основных общеобразовательных школах- до 30 процентов (включительно) устанавливается в % к базовому окладу;

7) за участие в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников и аккредитации образовательного учреждения с октября по май - 10 процентов к базовому окладу.

8) за обслуживание сайта - 25 процентов к базовому окладу;

9) рабочим по уборке и обслуживанию за уборку санузла – 10 процентов к базовому окладу;

10) за работу в классах коррекционного обучения 10 процентов к базовому окладу.

11) За реализацию федерального государственного образовательного стандарта и реализацию новых развивающих программ в старшей школе применить коэффициент интенсивности в размере от 1,10 до 1,15

12). За интенсивность работы педагогам 10%; в классах, количество детей в которых превышает норму - 15% от базового оклада.

13).за сложность и (или) приоритетность предмета следующие повышающие коэффициенты:

1,15 - русский язык, литература, иностранный язык, математика

1,10 - история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, классы начальной школы

1,05 - технология, физическая культура

Значение коэффициентов	Показатели
------------------------	------------

1,15	Если сумма баллов особенности предмета больше 2
1,10	Если сумма баллов особенности предмета 1,5
1,05	Если сумма баллов особенности предмета 1 балл

Коэффициент за особенность предмета (Кпр)

Предметы	Показатели					Сумма	К пр
	ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	ТБ		
	Начальная школа		1				
Русский язык,	2	1				3	1,15
Литература	1	1				2	1,15
Иностранный язык	1	1				2	1,15
Математика	2	0,5				2,5	1,15
История, обществознание	1	0,5				1,5	1,1
География	1	0,5				1,5	1,1
Физика	1		0,5			1,5	1,1
Химия	1		0,5			1,5	1,1
Биология	1		0,5			1,5	1,1
Информатика и ИКТ	1			0,5		1,5	1,1
Изобразительное искусство, МХК		0,5				0,5	1
Технология, трудовое обучение					1	1	1,05
Физическая культура					1	1	1,05
Музыка		0,5				0,5	1
ОБЖ		0,5				0,5	1

Где показатели особенности предметов имеют следующие значения:

а) участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена(2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

б) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, физика, биология, информатика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа)(1;0,5);.

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

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

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

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.

14) За ведение электронных журналов успеваемости от 10 до 15% от базового оклада

15) За информатизацию образовательного процесса – 15% от базового оклада

16) за сопровождение обучающихся по маршруту - 10% к базовому окладу

17) за организацию и проведение конкурсов, дистанционных олимпиад – 10% к базовому окладу.

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников может быть расширен на основании локальных нормативных актов учреждения, для руководителей - локальных нормативных актов учредителя.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) (ставка), определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за качество выполняемых работ;

за стаж работы в учреждениях образования;

премиальные выплаты по итогам работы;

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам) (ставка) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения состоят из основных стимулирующих надбавок педагогических работников и персональных стимулирующих надбавок педагогических работников.

4.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников) устанавливаются в прямой зависимости от результативности и качества их труда, выражающиеся в показателях проявления компетентности педагогического работника.

4.5. Показатели проявления компетентности педагогического работника и порядок их определения утверждаются приказом Министерства по образованию и науке Администрации Волгоградской области.

4.6. Расчет стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательного учреждения (как работающим на постоянной основе, так и совместителям) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября по сумме показателей проявления компетентности педагогического работника за предыдущий учебный год с учетом педагогической нагрузки и средних показателей наполняемости классов по общеобразовательному учреждению. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

4.7. Конкретные показатели эффективности труда, отражающие количественную или качественную оценку трудовой деятельности работников по каждому виду вышеуказанных выплат стимулирующего характера, размеры и условия выплат закрепляются в локальном акте учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.9. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.9.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

4.9.1.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения, замещающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, медицинских работников, работников культуры, искусства, в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов оклада (должностного оклада) (ставка);

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов оклада (должностного оклада) (ставка);

при наличии категории на соответствие - 5 процентов оклада (должностного оклада) (ставка).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается при работе по должности, по которой в результате аттестации работникам присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

4.9.1.2. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания, название которых начинается со слова "Народный", - 50 процентов оклада (должностного оклада) (ставка), "Заслуженный" - 30 процентов оклада (должностного оклада) (ставка) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - 15 процентов оклада (должностного оклада) (ставка) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки Волгоградской области - 5 процентов оклада.

Надбавка работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак), устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.10. Стимулирующая надбавка за стаж работы в учреждении образования устанавливается:

4.10.1. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, в следующих размерах :

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 15 процентов;
- свыше 20 лет - 20 процентов.

4.10.2. Согласно Закону Волгоградской области от 13.05.2008 N 1686-ОД «О библиотечном деле в Волгоградской области» библиотекарям школы устанавливаются:

10-процентная надбавки к должностному окладу за каждые пять лет непрерывного трудового стажа;

дополнительный оплачиваемый отпуска за непрерывный стаж работы:

- после 5 лет - 3 рабочих дня;
- после 10 лет - 5 рабочих дней;
- после 15 лет - 8 рабочих дней;
- после 20 лет - 10 рабочих дней;

4.11. Надбавка к окладу (должностному окладу) (ставке) за стаж работы в учреждении устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.11. Согласно Закону Волгоградской области от 26.11.2004 года № 964- ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области» устанавливаются следующие виды государственных социальных гарантий молодым специалистам:

- единовременное пособие;
- ежемесячная надбавка к окладу 10 %

4.12. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 года №850 (с изм. От 07.09.2006 года) « О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя» педагогическим работникам общеобразовательного учреждения ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 1000 рублей.

Расчет размера вознаграждения за выполнение функций классного руководства в классах с пониженной наполняемостью регламентируется [письмом](#) Минобрнауки РФ от 08.02.2006 N 17ю-50-93.

4.13. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ; премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и так далее.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективных договорах учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) (ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, реализующего программы общего образования в городском округе город Михайловка устанавливается в 1-кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала без учета выплат компенсационного характера, с учетом повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей общеобразовательного учреждения.

$$ДОр = Оп(ср) \times К$$

где:

ДОр – должностной оклад руководителя;

Оп(ср) – средняя величина должностных окладов педагогических работников данного учреждения за прошедший год;

К – повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений:

1 группа – 1,4

2 группа – 1,2

3 группа – 1,0

4 группа – 0,8

При расчете средней заработной платы учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

5.3. Отнесение образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется по объемным показателям общеобразовательного учреждения (Приложение №2 Объемные показатели утверждаются согласно распоряжения главы администрации городского округа город Михайловка.

5.4. Стимулирующие выплаты руководителям учреждения устанавливаются в соответствии с порядком согласно Приложения 3.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается в трудовом договоре.

5.6. Заместителям руководителя учреждения локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютном размере руководителем учреждения в порядке, установленном для работников учреждения .

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств общеобразовательного учреждения на текущий финансовый год, доведенного учредителем.

6.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой , компенсационной и стимулирующей частей:

$ФОТ_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$, где:

ФОТ_{оу} – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТк – компенсационная часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

6.3. Базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников общеобразовательного учреждения, включая:

педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели);

иные категории педагогических работников (кроме учителей);

административно-управленческий персонал общеобразовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, его заместителей);

учебно-вспомогательный персонал общеобразовательного учреждения (лаборант, библиотекарь, секретарь, заведующий хозяйством и другие);

младший обслуживающий персонал общеобразовательного учреждения (уборщики, гардеробщики, дворники, сторожа и другие).

6.4. Компенсационная часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из выплат компенсационного характера согласно раздела 3 настоящего Положения.

6.5. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$ФОТст = \text{ФОТоу} * \text{ш}$, где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ш – стимулирующая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников [включая оклады (должностные оклады) (ставки), а также

доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты] в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения (форма штатного расписания утверждается нормативным правовым актом учредителя). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им окладов (должностных окладов) (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление размеров окладов (должностных окладов) (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Принято общим собранием трудового коллектива (протокол № 1 от 02.09.2013г.)