

"Согласовано"

Председатель профкома

Павлова Гальмакова Т.В..

"06" сентября 2014 г.

"Согласовано"

Председатель Совета школы

Савельева Савельева С.М.

"06" сентября 2014 г.

«Утверждаю»

Директор МКОУ Стрелицкой СОШ

Панина Панина В. И.

« 03 » сентября 2014 г.

Приказ № 136 от 03.09.2014.



Положение об оплате труда работников в МКОУ Стрелицкой СОШ Семилукского муниципального района Воронежской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда в МКОУ Стрелицкой СОШ (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. №761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МКОУ Стрелицкой СОШ, подведомственных отделу по образованию и опеке администрации Семилукского муниципального района Воронежской области (далее – организации) за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

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

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

1.3. Система оплаты труда работников организаций формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждений в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых,

отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. На основе данного положения разрабатываются примерные положения об оплате труда учреждений в зависимости от их типа, которые являются основанием для разработки положений об оплате труда конкретных учреждений.

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

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Приложение 1).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или служащего, входящим в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат определяются с учетом

мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление учреждением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам образовательного учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда учреждения.

3. Формирование фонда оплаты труда учреждения.

Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, а в образовательном учреждении с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых образовательным учреждением, а также эффективности их реализации, количеством обучающихся и отражается в бюджетной смете.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (включая выплаты компенсационного характера) ($\text{ФОТ}_б$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{ст}$).

$$\text{ФОТ}_{оо} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оо} \times ш, \text{ где:}$$

$ш$ – стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{оо}$, (Таблица 1).

Рекомендуемые минимальные значения стимулирующей доли ФОТ₀₀ в зависимости от типа учреждения

Стимулирующие доли ФОТ□ МКОУ Стрелицкой СОШ:

- на 1 сентября 2013 г. – 1,2%
- на 1 сентября 2014 г. – 5%
- на 1 сентября 2015 г. – 10%.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала (учителя, преподаватели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного персонала (вожатые, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики, водители и др.) персонала МКОУ Стрелицкой СОШ.

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер), не может превышать установленных значений . При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Рекомендуемые доли ФОТ административно-управленческого персонала в общем ФОТ₀₀ в зависимости от типа учреждения:

- 8,2% на 1 сентября 2013 г.
- 9% на 1 сентября 2014 г.
- 10% на 1 сентября 2015г.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2%.

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее установленных значений .

Рекомендуемые доли ФОТ педагогического персонала в общем ФОТ_{оо} в зависимости от типа образовательного учреждения.

Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть:

- на 1 сентября 2013 г. – не менее 71%
- на 1 сентября 2014 г. – не менее 70%
- на 1 сентября 2015 г. – не менее 70%.

4.4. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

5. Расчёт заработной платы работников.

5.1. Заработная плата работников учреждения определяется по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С + В_{сх}, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К– компенсационные выплаты;

С– стимулирующие выплаты;

В_{сх} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Од = Б \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

Б – оклад по ПКГ (Приложение 1)¹;

Коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом:

¹В Приложении 1 указаны минимальные, фиксированные величины, применяемые для определения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы и рекомендуемые повышающие коэффициенты по различным типам образовательных учреждений.

№ п/п	Сумма баллов	Значение коэффициента
1.	Если сумма баллов особенности предмета больше 3	1,15
2.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2	1,10
3.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1	1,05
4.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1	1,00

Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)

№ п/п	Предметы	Показатели					Сумма баллов	Значение Кпр
		ЕГЭ	Подготовка	Лабораторны	Условия	Тетради		
1.	Начальная школа		1			2	3	1,1
2.	Русский язык,	2	1			2	5	1,1 5
3.	Литература	1	1			2	4	1,1 5
4.	Иностранный язык	1	1			1	3	1,1
5.	Математика	2	0,5			2	4, 5	1,1 5
6.	История, обществознание, экономика, право	1	1			1	3	1,1
7.	Естествознание		0,5	1			1, 5	1,0 5
8.	География	1	0,5			1	2, 5	1,1
9.	Физика	1	0,5	1		1	3,	1,1

								5	5
10	Химия	1	0,5	1	1		1	4, 5	1,1 5
11	Биология	1	0,5	1				2, 5	1,1
12	Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,1 5
13	Изобразительное искусство, МХК		0,5					0	1
14	Черчение		0,5			1		1, 5	1,0 5
15	Технология, трудовое обучение		0,5				1	1, 5	1,0 5
16	Физическая культура		0,5				1	1, 5	1,0 5
17	Музыка		0,5					0, 5	1
18	ОБЖ		0,5					0, 5	1

где показатели особенности предметов могут иметь 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 основной образовательной программы общеобразовательного учреждения в расчёт коэффициента особенности предмета могут быть введены как другие учебные предметы (курсы, учебные модули), так и дополнительные показатели (проведение учителем консультаций, дополнительных занятий с обучающимися, реализация проектов и др).

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательном учреждении устанавливаются самостоятельно руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета или другого представительного органа общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

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

В пределах фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении учителям могут быть установлены дополнительные коэффициенты за работу в профильных классах и группах (в том числе при реализации индивидуальных учебных планов), за дистанционное обучение и др.

К - индивидуальный коэффициент для общеобразовательного учреждения, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\Phi OT_{аз}}{\Phi OT_{азф}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$\Phi OT_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

5.4.2. Расчет заработной платы учителей на основе стоимости 1 ученико-часа.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{аз} = O_{ч} + O_{сп}, \text{ где}$$

$O_{ч}$ - оплата за часы педагогической нагрузки;

$O_{\text{сп}}$ - специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение классов-комплектов.

Расчет заработной платы за часы педагогической нагрузки по общеобразовательному учреждению осуществляется по формуле:

$O_{\text{ч}} = C_{\text{ч}} \times H \times Уп \times K_{\text{пр}} \times K_{\text{н}} \times K$, где:

$C_{\text{ч}}$ - стоимость 1 ученико-часа (бюджетной образовательной услуги), включающей 1 час учебной работы с 1 обучающимся.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах (ФОТаз) по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{(\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34) / K_{\text{пр.ср.}} / K_{\text{кв.ср.}}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52} \quad \text{где:}$$

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

$K_{\text{пр.ср.}}$ – средний коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (1,1);

$K_{\text{кв.ср.}}$ – средний коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (1,15);

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

....

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;

ν_3 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в третьем классе;

ν_{11} - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в одиннадцатом классе;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за месяц в каждом классе;

Кпр - повышающий коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (таблица 3)

Кн – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

К - индивидуальный коэффициент для общеобразовательного учреждения, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\Phi OT_{аз}}{\Phi OT_{азф}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$\Phi OT_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

Методика расчета оплаты труда учителей за неаудиторную занятость по ФГОС.

Кс - коэффициент удорожания по местонахождению учреждения (город - 1, село - 1,25)²;

² Применяется только в отношении педагогических работников.

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 4).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

**Постоянно повышающие надбавки к окладу (должностным окладам)
ставке заработной платы**

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Всем работникам, кроме руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	Коэффициент за
1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1 ³	квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период

			до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Работникам, заместителям руководителя за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательное учреждение является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данном учреждении; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях; - для специалистов в непрерывный трудовой стаж входит стаж работы по специальности в учреждениях образования.
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	
3.	Педагогическим работникам, а также специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой		Выплаты молодым специалистам устанавливаются

³Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209. В случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

	договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных учреждений либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных учреждениях со дня заключения трудового договора.
4.1.	- с образовательным учреждением, расположенным в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательном учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательном учреждении в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организаций либо образовательной организации высшего образования.
4.2.	- с образовательной учреждением, расположенным в городской местности или в поселке городского типа(при наличии диплома с отличием);	1.25	

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск).

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в учреждении за год, предшествующий расчётному, коэффициентов и надбавок:

- коэффициент за группу оплаты труда по объемным показателям;
- коэффициент за квалификационную категорию по итогам аттестации руководящих работников или сумма повышающей надбавки по итогам аттестации руководящих работников, утверждаемой приказом учредителя учреждения для каждого руководителя;
- коэффициент за государственные награды, Почетные звания, ученую степень

и ученое звание.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{дp} = CЗn_{oo} \times K_{гот} \times K_1 + K_{кв}, \text{ где:}$$

O_{дp}- оклад руководителя;

CЗn_{oo} – средняя заработная плата работников, сложившаяся по учреждению за год, предшествующий расчётному;

K_{гот} – коэффициент за группу оплаты труда 2,0 – 3 группа оплаты труда;

K₁ – коэффициент за высшую квалификационную категорию руководителя, государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание;

K_{кв} – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации руководящих работников, утверждаемой приказом учредителя учреждения для каждого руководителя.

Средняя заработная плата по учреждению определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат

компенсационного и социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников учреждения за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители) на штатную численность работников, за исключением штатной численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители).

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждений, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен учредителем учреждения в зависимости от объёма фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с п 4.3. настоящего Положения.

Коэффициент за высшую квалификационную категорию руководителя, государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание рассчитывается по следующей формуле:

$$K_1 = 1 + (K_{кат} + K_{зв} + K_{нагр}) , \text{ где}$$

$K_{кат}$ – коэффициент за квалификационную категорию (0,05);

$K_{нагр}$ – коэффициент за государственные награды, Почетные звания:

почетный работник профессионального, общего образования (отличник профессионального, общего образования) и прочие – 0,05.

Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований.

6.3. Фонд премирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

Размер стимулирующих выплат руководителя учреждения рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

$$C_p = \Phi OT_{стр(к)} \times K_{стр} , \text{ где:}$$

C_p – размер стимулирующей выплаты руководителя учреждения;

$\Phi OT_{стр(к)}$ – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

$K_{стр}$ – коэффициент стимулирования руководителя, который рассчитывается в зависимости от достижения учреждением показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием и эффективности деятельности руководителя. Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования учреждений по группам в зависимости от их типов. Диапазон $K_{стр}$ устанавливается в пределах от 0 до 1.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки, определяются трудовым договором с руководителем учреждения.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-50% ниже средней заработной платы,

сложившейся по учреждению за год, предшествующий расчётному с учётом коэффициента за группу оплаты труда по объёмным показателям.

Сумма повышающей надбавки утверждается приказом руководителя учреждения, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. 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)).

7.2. 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, осуществляющим деятельность 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 в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе

участие общественной работе, ведение музейной работы), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

7.5. Компенсационные выплаты выплачивать педагогам-наставникам в расчете 10% от ставки за работу с молодыми специалистами.

7.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Для оценки результатов и качества работы устанавливаются единые региональные критерии и показатели по каждой категории работников, занятых в учреждениях, а также вводятся механизмы, в том числе автоматизированные, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены как на уровне учредителей учреждений, так и на уровне самих учреждений.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения являются неотъемлемой частью Примерных положений об оплате труда по типам образовательных учреждений, на основе которых в каждой из них в установленном законодательством порядке разрабатываются локальные

нормативные акты. Руководствуясь принятыми локальными нормативными актами об оплате труда, руководитель учреждения должен заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором должны быть зафиксированы критерии и измеримые показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки его достижений, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условия их выплаты.

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

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при не выполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения;
- при нарушении правил техники безопасности;
- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель организации, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган общественно-государственного управления, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления учреждения, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы руководителям учреждений устанавливаются локальным нормативным актом учредителя.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Они имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

9.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.).

9.3. Единовременная выплата работнику производится:

- при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту;

- в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа

общественно-государственного управления учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

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

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с её уставом.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», 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.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы 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 заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

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

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ
ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МКОУ СТРЕЛИЦКОЙ СОШ**
**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; сторож рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5554

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 автобуса; повар;)	5985
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 (рабочий по обслуживанию зданий и сооружений)	5610

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня

(№ 247н)

Квалификационные	Должности, отнесенные к	Рекомендуемый
------------------	-------------------------	---------------

уровни	квалификационным уровням	минимальный оклад
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; машинистка	5985
	лаборант	5613

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня

(№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	6540

Профессиональная квалификационная группа должностей работников

культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (№ 570)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
	Главный библиотекарь	6569

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	6490
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования;	7371
	социальный педагог.	7371
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	8114

4 квалификационный уровень	Учитель	8700
----------------------------------	---------	------

