

МОУ «Морозово-Борковская СШ»

СОГЛАСОВАНО

Начальник ОО и МП

_____Сорокин В. В.

29.12. 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

_____Кузнецова Л. В.

Приказ № 153 от 29.12. 2018 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

_____Проказникова О. Н.

29.12. 2018 года

Положение

об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Морозово-Борковская средняя школа Сапожковского муниципального района Рязанской области»

1. Общие положения

1.1. Положение «О системе оплаты труда работников МОУ «Морозово - Борковская СШ», (далее – Положение) определяет систему оплаты труда работников МОУ «Морозово - Борковская СШ» (далее – школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год;
- Постановления администрации Сапожковского муниципального района от 30.01.2015 года № 65 «Об утверждении примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования Сапожковского муниципального района Рязанской области»;
- Постановления Главы администрации МО - Сапожковский муниципальный район от 26.01.2017 г. № 6 «Об установлении максимального размера предельного уровня и предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий Сапожковского муниципального района и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений»
- Постановления администрации муниципального образования – Сапожковский муниципальный район Рязанской области от 08.02.2017г. № 23 «Об утверждении Порядка определения условий оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, подведом-

ственных отделу образования администрации муниципального образования - Сапожковский муниципальный район Рязанской области».

- других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.3. Формирование системы оплаты труда работников школы осуществляется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, или профессиональных стандартов;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или профессиональных стандартов;

- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права;

- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;

- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;

- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

- мнения представительного органа работников школы.

1.4. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждений в соответствии с трудовым договором по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.9. Заработная плата работника Школы включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и, в объеме имеющихся финансовых средств, предельными размерами не ограничивается.

$ЗП = ДО + КВ + СВ + ИВ$, где ЗП – заработная плата работника, ДО – должностной оклад (ставка заработной платы с учетом урочной и внеурочной нагрузки), КВ – компенсационные выплаты, СВ – стимулирующие выплаты, ИВ – иные выплаты (материальная помощь, доплата до уровня МРОТ).

1.10. Критериями установления размера оплаты труда педагогических работников школы являются:

- уровень квалификации педагогических работников (образование, квалификационная категория);
- педагогический и административный стаж работы;
- количество аудиторной нагрузки;
- образовательные результаты (качество труда педагога);
- научные звания, награды и достижения педагогических работников.
- объем выполняемой работы, не входящей в круг обязанностей по основной должности;

1.11. Настоящее Положение определяет порядок формирования базовой части оплаты труда (должностных окладов и ставок заработной платы), а также перечень, размеры и условия назначения компенсационных выплат работникам школы, перечень, размеры и условия назначения стимулирующих выплат, размеры, порядок и критерии премирования работников школы.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Положение об оплате труда работников Школы включает в себя:

а) минимальные размеры должностных окладов (ставок) (МДО) работников школы по профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

б) размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам (ставкам), применение которых определяет размеры должностных окладов (ставок) (ДО) работников школы в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений от 17.08.2010г., разработанным Министерством образования Рязанской области и Главным управлением по труду и социальным вопросам Рязанской области;

$ДО = МДО \times (1 + \text{сумма повышающих коэффициентов})$, где ДО – должностной оклад, МДО – минимальный должностной оклад.

в) наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников школы в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера на основе Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений от 17.08.2010г., разработанного Министерством образования Рязанской области и Главным управлением по труду и социальным вопросам Рязанской области;

$КВ = МДО \times (1 + \text{сумма коэффициентов выплат компенсационного характера})$, где КВ – компенсационные выплаты, МДО – минимальный должностной оклад.

Условия установления и снятия компенсационных выплат работникам школы включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору с работником школы. Установление компенсационных выплат производится приказом директора школы на учебный год. Снятие компенсационных выплат в течение учебного года производится на основании представления рабочей группы в составе заместителя директора по учебной работе, заместителя директора школы по воспитательной работе, руководителя представительного органа работников школы (по согласованию) по согласованию с представительным органом работников школы.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования.

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников Школы устанавливаются приказом директора Школы на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности), с учетом выделенного объема финансовых средств, а также сложности и объема выполняемой работы как правило, два раза в год: по состоянию на 01 января в связи с ежегодным изменением объема финансирования и 01 сентября текущего года в связи с изменениями количества учащихся в новом учебном году, учебной нагрузки, кадрового состава, уточнения объема финансовых средств на период сентябрь-декабрь текущего года. Размеры должностных окладов (ставок) работников Школы также могут быть изменены с соблюдением требований ст. 72, 74 ТК РФ и в иные сроки, в зависимости от складывающейся финансовой ситуации.

2.1.4. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, которая установлена по состоянию на 31 декабря 2012 г. пунктом 8 статьи 55 Закона от 10 июля 1992 г. № 3266-1 в размере 100 рублей.

2.1.5. Работникам школы устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников школы определяется путем суммирования должностного оклада (ставки) и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.1.6. Работникам школы с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения должностного оклада (ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере, не ниже 20% . Ночное время сторожа длится с 22 часов до 6 часов. Рабочая смена длится с 19.00 до 7.00, с перерывом на прием пищи и отдых с 00.00 до 01.00, смена включает - 4 часа, дневного времени с 19.00 до 22.00 и с 6.00 до 7.00 и 7 часов ночного времени.

2.1.7. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

2.1.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику не менее 15%. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников школы, осуществляющих учебный процесс

2.2.1. Размеры должностных окладов (ставок) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальный должностной оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, составляет не менее 4389 руб.

2.2.2. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам педагогических работников школы:

по занимаемой должности – ПК 1

1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	—
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	0,02
3 квалификационный уровень	Воспитатель, классный воспитатель, мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	0,03
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,05

по уровню образования – ПК 2

Высшее профессиональное образование	0,07
Среднее специальное образование	-

за стаж педагогической работы – ПК3

Стаж работы более 15 лет	0,47
Стаж работы от 10 до 15 лет	0,37
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,27
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,17
Стаж работы от 0 до 2 лет	-

Порядок зачета в стаж педагогической работы времени работы в отдельных учреждениях (организациях) <*>, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации приведен в Приложении 1 к настоящему Положению).

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

Стаж работников определяется по состоянию на 01 сентября учебного года.

за квалификационную категорию – ПК 4

соответствие занимаемой должности	0,67
первая категория	0,77
высшая категория	0,92

В соответствии с новым Порядком аттестации аттестация педагогов в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится аттестационными комиссиями образовательных организаций **один раз в пять лет** на основе оценки профессиональной деятельности педагога в соответствии с распорядительным актом работодателя.

Не подлежат аттестации педагогические работники:

- имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

В случаях, когда размер оплаты труда зависит от уровня образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных отличий, право на его изменения возникает в следующие сроки («Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений») утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018г., протокол №12):

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

за специфику работы в образовательном учреждении – ПК5

коэффициент специфики	0,25
-----------------------	-------------

за индивидуальное обучение на дому – ПК 6

за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
--	------------

В соответствии письмом Министерства образования Рязанской области № ЕБ/12-4370 от 04.06.2013 года для привлечения выпускников учебных заведений в систему образования и закрепления их в отрасли:

- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения среднего профессионального образования, со стажем работы до трех лет производить выплату в размере 1500 рублей ежемесячно;
- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения высшего профессионального образования, со стажем работы до трех лет производить выплату в размере 2000 рублей ежемесячно.

"Молодой специалист" должен соответствовать следующим параметрам:

- Возраст до 35 лет.
- Наличие начального, среднего профессионального или высшего образования, полученного очно в аккредитованном образовательном учреждении.
- Первое трудоустройство в организацию бюджетной сферы после окончания учебного заведения.
- Устройство на работу происходит в течение года после окончания учебного заведения.

Статус молодого специалиста действует 3 года с момента заключения трудового договора.

Статус молодого специалиста может быть продлён до 6 лет в следующих случаях:

- Если молодой специалист находится в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребёнком.
- Если молодой специалист обучается в очной аспирантуре.
- Если молодой специалист призван на прохождение срочной воинской или альтернативной служб.

2.2.3. Размеры должностных окладов (ставок) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяются по формуле

$ДО = МДО \times (1 + ПК1 + ПК2 + ПК3 + ПК4 + ПК5 + ПК6 + ПК7)$, где ДО – должностной оклад (ставка), МДО – минимальный должностной оклад, ПК1-ПК7 – повышающие коэффициенты.

При расчете должностного оклада учитывается повышающий коэффициент либо за стаж педагогической работы, либо за квалификационную категорию.

2.2.4. С учетом условий труда и норм действующего законодательства педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных и за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника школы.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

2.3.1. Размеры должностных окладов работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3.2. Заведующий библиотекой, заведующий столовой - минимальный должностной оклад (далее - МДО) не менее 5 200 рублей.

Повышающие коэффициенты:

- а) коэффициент специфики ПК 1=0,25
- б) коэффициент по занимаемой должности ПК 2=0,79
- в) персональный повышающий коэффициент ПК3 – до 2,0.

2.3.3. Делопроизводитель - минимальный должностной оклад (далее - МДО) не менее 5 200 рублей.

Повышающие коэффициенты:

- а) коэффициент специфики ПК1=0,25
- б) коэффициент по занимаемой должности ПК2=0
- в) персональный повышающий коэффициент ПК3 – до 2,0.

2.3.4. Лаборант, секретарь руководителя - минимальный должностной оклад (далее - МДО) не менее 5 200 рублей.

Повышающие коэффициенты:

- а) коэффициент специфики ПК1=0,25
- б) коэффициент по занимаемой должности ПК2=0
- в) персональный повышающий коэффициент ПК3 – до 2,0.

2.3.5. Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности - минимальный должностной оклад (далее - МДО) не менее 5 200 рублей.

Повышающие коэффициенты:

- а) коэффициент специфики ПК1=0,25
- б) за интенсивность работы – до 1,0
- в) за сложность и напряженность - до 1,0
- г) персональный повышающий коэффициент ПК3 – до 2,0.

2.3.6. Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором школы персонально в отношении работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3.7. Размеры должностных окладов (ставок) работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, определяются по формуле $ДО = МДО \times (1 + ПК1 + ПК2 + ПК3)$, где ДО – должностной оклад (ставка), МДО – минимальный должностной оклад по соответствующей специальности, ПК1-ПК3 – повышающие коэффициенты по соответствующей специальности.

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий

2.4.1. Размеры должностных окладов работников школы рабочих профессий устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.4.2. Гардеробщик, дворник - минимальный должностной оклад (далее - МДО) не менее 6 500 рублей.

Повышающие коэффициенты:

- а) коэффициент по занимаемой должности ПК1=0
- б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – до 2,0.

2.4.3. Уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, оператор, сторож - минимальный должностной оклад (далее - МДО) не менее 6500 рублей.

Повышающие коэффициенты:

- а) коэффициент по занимаемой должности (уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений) ПК1= 0,04
- б) коэффициент по занимаемой должности (оператор) ПК1=0,09
- в) персональный повышающий коэффициент ПК2 – до 2,0.

Установить доплату уборщикам служебных помещений в размере 10 % за уборку мест общего пользования.

Установить доплату сторожам и кочегарам доплату за работу в ночное время не менее 20 % (пункт 2.1.6 настоящего Положения).

2.4.4. Повар, помощник повара - минимальный должностной оклад (далее - МДО) не менее 6 500 рублей.

Повышающие коэффициенты:

а) коэффициент по занимаемой должности ПК1= 0,09

б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – до 2,0.

Установить доплату повару за особые условия труда в размере 12% .

2.4.5. Тракторист, электрик, - минимальный должностной оклад (далее - МДО) не менее 6500 рублей.

Повышающие коэффициенты:

а) коэффициент по занимаемой должности ПК1= 0

б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – до 2,0.

2.4.6. Водитель – минимальный должностной оклад (далее МДО) не менее 5 200 руб.

Повышающие коэффициенты:

а) за безаварийность – до 1,0

б) за расширение зоны обслуживания – 1,0

в) за интенсивность работы – до 1,0

г) за сложность и напряженность –1,0

д) персональный повышающий коэффициент ПК2 – до 2,0.

Доплаты устанавливаются индивидуально по каждому водителю в зависимости от протяженности маршрута, времени нахождения в пути и др.

2.4.7. Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором школы персонально в отношении работников школы рабочих профессий с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4.8. Размеры должностных окладов (ставок) работников школы рабочих профессий определяются по формуле $ДО = МДО \times (1 + ПК1 + ПК2)$, где ДО – должностной оклад (ставка), МДО – минимальный должностной оклад по соответствующей специальности, ПК1-ПК2 – повышающие коэффициенты по соответствующей специальности.

2.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.5.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных и за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника школы.

2.5.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора школы.

Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливаются выплаты компенсационного характера:

2.5.2.1. за проверку письменных работ учащихся, от учебной нагрузки по предмету 5-11 кл., от ставки – 1-4 кл. – КВ1

Предмет	Кол-во учащихся	
	1-14	15 и более
Начальные классы	15 %	30 %
Математика	15 %	30 %
Русский язык	15 %	30 %
Литература	15 %	30 %
Иностранный язык	10 %	20 %
Физика	10 %	20 %
Химия	10 %	20 %
Черчение	10 %	20 %

2.5.2.2. за классное руководство, от должностного оклада, в зависимости от количества учащихся в классе – КВ2

1-9 чел.	10 %
10-15 чел.	20 %
16-20 чел.	30 %
свыше 20 чел.	40 %

2.5.2.2.1 Сумма вознаграждения за выполнение функций классного руководителя определяется с учетом количества обучающихся. Выплату начисляют из расчета 1000 руб. в месяц при наполняемости класса (группы) не менее той, что установлена соответствующим типовым положением об учреждении. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, расчет размера субсидии осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся. Под уменьшением размера вознаграждения в классах с наполняемостью менее установленной понимается расчет пропорционально численности обучающихся в соответствии с формулой (Письмо Минобрнауки России от 8 февраля 2006 г. N 17ю-50-93 "О расчете размера вознаграждения за выполнение функций классного руководства в классах с пониженной наполняемостью"):

$$S = 1000 \text{ руб.}, \text{ при } N \geq M,$$

$$1000 \text{ руб.}$$

$$S = \frac{1000}{M} \times N, \text{ при } N < M,$$

M

где S - ежемесячное вознаграждение за классное руководство в одном классе;

N - количество обучающихся в классе;

M - расчетная наполняемость полнокомплектного класса (M = 25 человек для классов общеобразовательных учреждений, расположенных в городах, M = 14 человек для классов общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности).

2.5.2.3. за заведование учебным кабинетом от должностного оклада при условии паспортизации и положительной динамики развития – КВ3

Технология	30 %
Физика, химия, спортзал	20 %
Прочие	10 %

2.5.2.4. за вредные условия труда – КВ4

Химия	12 %
Информатика	12 %

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.5.2.5. за заведование учебно-опытным участком – 70% от минимального должностного оклада (период с 01.09. по 30.11 текущего календарного года и с 01.04. по 31.08 будущего календарного года).

2.5.2.6. за заведование библиотекой – 80% от ставки учителя.

2.5.2.7. за делопроизводство – 40% от минимального должностного оклада учителя.

2.5.2.8. за выполнение обязанностей лаборанта - 50% от минимального должностного оклада учителя.

2.5.2.9. за организацию воспитательной работы в школе – 70% от ставки учителя.

2.5.2.10. за создание и функционирование школьного сайта, создание локальной сети – 50% от должностного оклада учителя.

2.5.2.11. за составление отчетной документации по питанию в школьной столовой учащихся, воспитанников дошкольной группы – 30% от минимального должностного оклада повара.

2.5.2.12. за организацию музыкальных занятий в группе дошкольного образования – 25% от минимального должностного оклада.

2.5.2.13. За организацию спортивно-массовой работы в школе - 50% от ставки учителя.

Компенсационная выплата за организацию спортивно-массовой работы может быть снята по представлению комиссии на срок, определяемый директором школы при невыполнении календаря спортивно-массовых мероприятий, а также при нарушении техники безопасности при проведении спортивно-массовых мероприятий.

2.5.2.14 за работу в группе продленного дня (ГПД) – 25% от минимального должностного оклада учителя.

2.5.2.15. За компьютеры - устанавливается ответственному за установку и работу компьютеров в размере 4% минимального должностного оклада учителя за каждый работающий компьютер в целях стимулирования развития и поддержания в рабочем состоянии информационной среды школы.

Выплата производится при обеспечении работоспособности компьютеров и периферийных устройств, лицензионности используемого программного обеспечения, эффективной антивирусной защиты, обеспечения сохранности оборудования и информационных ресурсов.

Выплата за компьютеры по представлению комиссии может быть уменьшена или отменена при нарушении вышеуказанных требований.

2.5.2.16. За руководство ШМО - устанавливается в размере 20% от должностного оклада учителя руководителям школьных методических объединений.

Стимулирующая выплата за руководство ШМО может быть снята по представлению комиссии на срок, определяемый директором школы при невыполнении плана работы ШМО или неудовлетворительном качестве работы ШМО.

2.5.2.17. За руководство РМО - устанавливается в размере 30% от должностного оклада учителя руководителям районных методических объединений.

Стимулирующая выплата за руководство РМО может быть снята по представлению

Отдела образования и молодежной политики на срок, определяемый директором школы (по согласованию) при невыполнении плана работы РМО или неудовлетворительном качестве работы РМО.

2.5.2.18. За выполнение обязанностей воспитателя на подвозе, установить доплату в размере до 25% от минимального должностного оклада учителя.

Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, определяются по формуле $KB = MDOx(KB1+KB2+KB3+KB4)$, где KB – размер компенсационных выплат, DO – должностной оклад, $KB1-KB4$ – размеры коэффициентов компенсационных выплат.

2.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников Школы в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации школы.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Школы и устанавливается Положением о выплатах стимулирующего порядка в установленном порядке.

2.6.2. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год;
- Постановления администрации Сапожковского муниципального района от 30.01.2015 года № 65 «Об утверждении примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования Сапожковского муниципального района Рязанской области»;
- других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

2.6.3. Каждый работник школы имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

2.6.4. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя:

- стимулирующие выплаты постоянного характера, выплачиваемые ежемесячно и включаемые в тарификацию;
- стимулирующие выплаты премиального характера, выплачиваемые по итогам первого, второго полугодия и учебного года в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5.5. Для распределения стимулирующих выплат работникам школы создается экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) с включением в неё заместителей директора по УВР, представителя профсоюзного комитета школы (по согласованию), представителя педагогического коллектива.

2.6.6. Персональный состав комиссии утверждается приказом директора школы.

Решения комиссии принимаются большинством голосов от числа присутствующих на заседании. Комиссия правомочна принимать решения, если на заседании присутствует не менее половины членов комиссии. При невозможности обеспечить кворум принимается решение (по согласованию) об изменении персонального состава комиссии, утверждаемое приказом директора школы.

Решение о назначении и снятии стимулирующих выплат в отношении конкретного работника школы принимается директором школы с учетом предложений Комиссии.

2.7. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера.

2.7.1. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения утверждается приказом Отдела образования и молодежной политики администрации муниципального образования - Сапожковский муниципальный район Рязанской области. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и заработной платы работников списочного состава возглавляемого им учреждения (без учета заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров) устанавливается в кратности от 1 до 4 с учетом критериев дифференциации.

2.7.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения, при этом средняя заработная плата заместителей руководителей и главных бухгалтеров не может превышать среднюю заработную плату руководителя организаций.

2.7.3. Соотношение средней заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений рассчитывается за отчетный календарный год.

2.7.4. Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фактически начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за соответствующий календарный год и на 12 (количество месяцев в году).

2.7.5. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

3. Другие вопросы оплаты труда работников школы

3.1. Премияльные выплаты

3.1.1. При наличии экономии фонда оплаты труда могут производиться премияльные выплаты за качество выполняемых работ сверх стимулирующих выплат всем работникам школы, не имеющим взысканий в премияльном периоде.

3.1.2. Премияльные выплаты производятся на основании локального акта - Положения о премияльных выплатах.

3.1.3. Премияльные выплаты за счет экономии фонда оплаты труда могут производиться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

3.1.4. Премияльные выплаты за счет экономии фонда оплаты труда работникам школы производятся по решению директора школы, директору школы - по решению начальника отдела образования и молодежной политики..

3.1.5. Размер премияльных выплат за счет экономии фонда оплаты труда определяется приказом директора школы, исходя из имеющихся средств с учетом объема и качества выполняемой работы.

4.2. Материальная помощь

4.2.1. На основании ст. 32 Закона РФ «Об образовании» материальная помощь может выплачиваться работникам школы при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях.

4.2.2. Материальная помощь оказывается на основании локального нормативного акта - Положения «О порядке оказания материальной помощи работникам школы».

4.2.3. Материальная помощь работникам школы оказывается в пределах экономии фонда

оплаты труда школы, сложившийся за месяц, квартал, полугодие и за год.

4.2.4. Оказание материальной помощи производится по приказу директора школы по письменному заявлению работника на основании решения экспертной комиссии.

4.3. Доплата до минимального размера оплаты труда

4.3.1. Работникам школы, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области, производится доплата до МРОТ.

5. Удержания из заработной платы

5.1. Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед организацией могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

5.2. Перечисленные удержания, за исключением удержания за неотработанные дни отпуска, производятся не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

6. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы

6.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.2. Денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы уплачиваются независимо от вины работодателя.

Приложение №1

К Положению «О системе оплаты труда работников МОУ «Морозово - Борковская СШ», отличной от оплаты на основе Единой тарифной сетки»

Порядок определения уровня образования

1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда.

3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института (университета) и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

Приложение №2

К Положению «О системе оплаты труда работников МОУ «Морозово - Борковская СШ», отличной от оплаты на основе Единой тарифной сетки»

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подведомственности которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального Закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 № 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном Приложением №3 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального Закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 № 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно

назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

Приложение №3

К Положению «О системе оплаты труда работников МОУ «Морозово - Борковская СШ», отличной от оплаты на основе Единой тарифной сетки»

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях) <*>, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника на родного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам),

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.