

Согласовано :
Председатель профсоюзного
комитета МБОУ
Подкуйковской ООШ
Е.И.Божкова

Принято
на общем собрании
трудоого коллектива
МБОУ Подкуйковской ООШ
протокол № 3
от 18. 12. 2012 г.

Утверждено:
Директор МБОУ
Подкуйковской ООШ
приказ № 153
от 20.12.2012 г.
А.В.Фигурина



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения
Подкуйковской основной общеобразовательной
школы
Руднянского муниципального района
Волгоградской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Подкуйковской основной общеобразовательной школы Руднянского муниципального района Волгоградской области (далее – именуется Положение), разработано на основании «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования, опеки и попечительства, физической культуры и спорта Администрации Руднянского муниципального района», утверждённого Постановлением Администрации Руднянского муниципального района от 22.08.2011 г. № 718, Постановления Администрации Руднянского муниципального района от 28.11.2012 г. № 785 «Об индексации окладов (должностных окладов); ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Руднянского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда педагогических работников непосредственно не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала муниципального бюджетного образовательного учреждения Подкуйковской основной общеобразовательной школы Руднянского муниципального района Волгоградской области (далее – Учреждения), и включает в себя:

- порядок формирования и использования фонда оплаты труда, условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и материальной помощи;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Объём средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёма ассигнований бюджета Руднянского муниципального района (далее – районный бюджет), доведённых в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

Объём средств на выплаты стимулирующего характера составляет не менее 20% от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам), (ставкам).

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

1.4. Индексация базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) работников Учреждения производится в соответствии с действующим законодательством.

3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп и включает в себя:

- размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее именуется – ПКГ) работников Учреждения (Приложение 1) – базовая часть фонда оплаты труда, выплаты компенсационного характера и доплаты за работу не входящую в круг основных обязанностей (Приложение 2) и стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам Учреждения (Приложение 3).

2.2. Директор Учреждения самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет размеры окладов (ставок) работников Учреждения, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням в пределах средств, выделенных учредителем на фонд оплаты труда на календарный год.

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). Работнику устанавливается доплата до МРОТ.

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

2.4. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

2.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, а также с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников непосредственно не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.8. Работа в выходные и праздничные дни планируется для сторожей.

2.9. Для работника, находящегося в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, при составлении тарификации на очередной учебный год устанавливается работа на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим работникам на период нахождения в этом отпуске.

2.10. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация производится один раз в год.

2.11. Право распределять учебную нагрузку предоставляется директору Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения, который несёт ответственность за её реальность выполнением каждым работником.

2.12. Директор Учреждения принимает работника на работу.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

3.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не производится.

Перечень тяжёлых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Рабочим, занятым на работах с тяжёлыми условиями труда (повар), работах с вредными условиями труда (учитель химии, информатики), устанавливаются доплаты от оклада (ставки). Указанная доплата начисляется за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат утверждаются директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.2. Перечень, размеры и условия выплат компенсационного характера закрепляются в коллективном договоре, настоящем Положении с учётом мнения председателя профсоюзного комитета, в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда работникам Учреждения.

На момент введения в действие данного Положения выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

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

3.4. Размеры и условия выплат компенсационного характера работникам устанавливаются приказом по Учреждению и указываются в трудовых договорах и настоящем Положении.

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

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

3.5.2. Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и определяется Учреждением самостоятельно.

3.5.3. Размер выплаты за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

3.5.5. Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы, выслугу лет в учреждениях образования;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Конкретные показатели эффективности труда, отражающие количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников по каждому виду вышеуказанных выплат стимулирующего характера, размеры и условия их выплат закрепляются в настоящем Положении.

4.3. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере, без учёта компенсационных выплат. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению директора Учреждения с учётом мнения заместителя директора, председателя профсоюзного комитета в пределах финансовых средств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующая надбавка устанавливается работнику приказом по Учреждению с учётом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.5. В целях поощрения работников к труду в Учреждении, повышения профессионализма, в пределах финансовых средств на оплату труда работников Учреждения, применяется стимулирующая надбавка за выслугу лет работника одновременно с заработной платой.

Надбавка за выслугу лет устанавливается коллективным договором, настоящим

Положением и отражается в трудовом договоре работника.

Право на получение надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше пяти лет за исключением работников по совместительству.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка исчисляется исходя из должностного оклада по основной работе.

При увольнении работника надбавка исчисляется пропорционально отработанному времени и её выплата производится при окончательном расчёте.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие показатели результативности работы включают в себя:

- надбавку за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных, срочных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премии за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- надбавку за сложность и напряжённость выполняемой работы;
- премии за высокие достижения в работе.

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.7.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавка за квалификационную категорию.

4.7.1.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения, замещающим должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов оклада (должностного оклада), (ставки);

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов оклада (должностного оклада), (ставки);

при наличии второй квалификационной категории – 5 процентов оклада (должностного оклада), (ставки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.7.2. Надбавка за качество, которая устанавливается работнику на определённый срок приказом по Учреждению с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.8. Стимулирующая надбавка за стаж работы в Учреждении устанавливается:

4.8.1. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в следующих размерах от оклада (должностного оклада), (ставки):

- при стаже работы от 5 лет и выше – 3 процента.

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

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения

отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или с дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

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

4.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётов;
- качественная подготовка и своевременная сдача Учреждения к новому учебному году.

4.10. За выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей) в Учреждении осуществляется единовременное премирование.

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

Порядок и условия единовременного премирования зафиксированы в коллективном договоре Учреждения.

4.11. Премирование работников осуществляется по решению директора Учреждения и с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, подчинённых директору непосредственно.

4.12. Размер стимулирующей надбавки или премии устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладам (ставкам) по занимаемой должности по одному или нескольким основаниям. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер премии устанавливается исходя из должностных окладов (ставок), исчисленных пропорционально отработанному времени. Премии в абсолютных величинах максимальным размером по итогам работы не ограничены.

4.10. Лица, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.11. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишён премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

4.12. Премирование по итогам работы за определённый период осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

4.13. Из фонда оплаты труда, сформированного в пределах бюджетных ассигнований работникам может быть оказана материальная помощь.

4.14. Материальная помощь работникам Учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- тяжёлой болезни (оперативное вмешательство, приобретение дорогостоящих лекарственных средств);-

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение и т.д).

4.15. Материальная помощь выплачивается в размере до двух должностных окладов без

учёта выплат компенсационного характера.

4.16. Решение об оказании материальной помощи принимается директором Учреждения на основании письменного заявления работника, в котором указывается основание для получения материальной помощи.

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается ближайшим родственникам (супруг, дети, родители) на основании их письменного заявления.

4.17. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора Учреждения об оказании материальной помощи.

4.18. Уволенным работникам материальная помощь не оказывается.

5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

часов преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов установленное по занимаемой должности.

5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), затем на 12 (количество месяцев в году).

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

5.5. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий по ОБЖ и другие и числа непедагогических работников школы) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Р А З М Е Р Ы
базовых (минимальных) окладов (ставок)
по профессиональным квалификационным группам работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
Подкуйковской основной общеобразовательной школы
Администрации Руднянского муниципального района
Волгоградской области

№	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Базовый (минимальный) размер оклада (ставки) (рублей)
1	2	3
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (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»)	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей: « Педагогические работники общеобразовательных учреждений »	
	1 квалификационный уровень: старший вожатый	5389
	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования	5497
	3 квалификационный уровень: воспитатель	5604
	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	5658
1.4.	« Общеотраслевые должности третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень без категории: инженер всех специальностей, программист, библиотекарь;	4809
2	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с	

	приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих »)	
2.1	« Общеотраслевые профессии второго уровня»	
	1 квалификационный уровень: электрик (4 и 5 квалификационный разряд)	4209
	2 квалификационный уровень: электрик (6 и 7 квалификационный разряд)	4545
	3 квалификационный уровень: электрик (8 квалификационный разряд), повар	4630
	Электрик (9 квалификационный разряд), водитель автобуса	4799
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии первого уровня». Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, оператор газовой топочной, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	3367

Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам школы

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты к основной зарплате
1.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
1.1.	Выплаты за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	20%
1.2.	Выплаты за нагрузку связанную с возрастными особенностями учащихся (начальная школа)	10%
1.3.	Учителю начальных классов за сложность работы в спаренных классах	15%
1.4.	Выплата за совмещение профессий (должностей)	В соответствии со статьями 133 Трудового Кодекса РФ
2.	Другие выплаты	
2.1.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся); Учителям, преподавателям по математике, иностранному языку, физике, химии, биологии, краеведению, природоведению, истории, обществознанию и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	до 20% до 15%
2.2.	За проверку письменных работ: учителям по предметам в 1-4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	до 15%
2.3.	Учителям за классное руководство: в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	до 20%
2.4.	Учителям за заведование учебными кабинетами	до 10%
2.5.	Победителю школьного конкурса «Лучший кабинет»	15%
2.6.	Учителям за руководство школьными методическими объединениями	

Приложение №
К положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Подкуйковской основной общеобразовательной школы
Руднянского муниципального района Волгоградской области

**Перечень и размеры выплат компенсационного
характера работникам МБОУ Подкуйковской
основной общеобразовательной школы**

№	Должности	Размеры в % к ставке
1.	За работу в ночное время: Сторожам: Оператору котельной.	35% 35%
2.	За работу в неблагоприятных условиях труда: Учителю химии Учителю информатики Повару	8% 12 % 12%
3.	Уборщику служебных помещений за уборку туалетов	50%

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью
13 (тринадцать) листов
Директор МБОУ Подкуйковской
ООШ 
А.В. Фигурина
20.12.2012 г.

