

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзной организации
Аккулова А.Б. _____

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

Боровик О.П. _____

Положение

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.Петропавловка»

Настоящее Положение регламентирует условия и порядок оплаты труда работников МОУ «СОШ с.Петропавловка»

I. Общие положения

Организация оплаты труда работников основывается на следующих принципах:

1. Минимальный размер заработной платы не может быть меньше определенного в установленном порядке в субъекте РФ
2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается
3. Месячная заработная плата работника, отработавшего период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Размеры окладов (должностных окладов) не могут быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).
4. Работодатель обязан:
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).
5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового договора. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем при согласовании профсоюзного комитета. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ). Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим, в том числе, вопросам:
 - формы, системы и размеры оплаты труда;
 - выплата пособий, компенсаций;
 - механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
 - гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
 - другие вопросы, определенные сторонами (ст. 41 ТК РФ).Обязательными для включения в трудовой договор условиями, в том числе, являются:
 - условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
 - компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными, неблагоприятными для здоровья условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (ст. 57 ТК РФ).
6. Выплата заработной платы производится в рублях.
- 7 Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

II. Система (системы) оплаты труда работников

2.1 В муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе с.Петропавловка применяется бестарифная стимулирующая система оплаты труда, основанная на

принципе «нормативного подушевого» финансирования расходов на реализацию государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования.

2.2 Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования на одного учащегося для обеспечения реализации государственного стандарта общего образования, с учетом применения корректирующих коэффициентов на оплату труда и численности учащихся, по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times Д \times Н,$$
 где

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив на реализацию государственного стандарта;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Законом Саратовской области;

Н – количество учащихся в общеобразовательном учреждении.

2.3 Корректирующие коэффициенты носят временный характер и делятся на коэффициенты по специфике обучения отдельных категорий учащихся и региональные стимулирующие коэффициенты. Размер временных корректирующих коэффициентов устанавливается Правительством Калининградской области с ежегодным понижением, что позволит увеличить фонд оплаты труда работников образования в части увеличения фонда стимулирующих выплат.

2.4 Доплаты, надбавки, иные компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер:

- доплаты (надбавки), повышения должностных окладов за работу с неблагоприятными условиями для здоровья и (или) иными особыми условиями труда;
- доплаты (надбавки) за работу в ночное время;
- доплаты (надбавки) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за проверку тетрадей;
- доплаты за классное руководство;
- доплаты за заведование кабинетом;
- доплаты за методическое обеспечение образовательного процесса.

2.5 Виды систем оплаты труда различных категорий.

Фонд оплаты труда МОУ СОШ с.Петропавловка подразделяется на:

- фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- фонд оплаты труда прочих педагогических работников;
- фонд оплаты труда административно-управленческого персонала
- фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;
- фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

В МОУ СОШ с.Петропавловка действует система должностных окладов, разработанная для каждой категории работающих. Выплата должностных окладов производится ежемесячно с периодичностью 2 раза в месяц.

2.6 Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{К} \times \text{А},$$
 где

ДО – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н – количество учащихся по предмету в классе

Т – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану)

К – повышающий коэффициент за сложность и(или) приоритетность предмета;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога

В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times (\text{Н1} \times \text{Т1} \times \text{К1} + \text{Н2} \times \text{Т2} \times \text{К2} + \dots + \text{Нn} \times \text{Тn} \times \text{Kn}) \times \text{А}$$

2.7 В фонде заработной платы выделяются доли базовой и стимулирующей части, которые определяются образовательным учреждением самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей);
- иные категории педагогических работников (воспитатели ГПД, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы внеклассной и внешкольной работы, валеологической деятельности, ОБЖ и др.);
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (директор школы, его заместители, руководители структурных подразделений и др.);
- учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством, специалист-организатор горячего питания и др.);
- младший обслуживающий персонал (уборщики, гардеробщики, дворники, сторожа, рабочие по обслуживанию здания и др.).

2.8 Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей (ФОТо) и специальной (ФОТсп) частей:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТо} + \text{ФОТсп}$$

2.9 Общая часть (ФОТо) базового фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (должностной оклад), распределяется исходя из стоимости педагогической услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов за сложность предмета и за аттестационную категорию педагога, учебной нагрузки педагога и количества учащихся в классах.

$$\text{ФОТо} = \text{Стп} \times (\text{а1} \times \text{в1} + \text{а2} \times \text{в2} + \dots + \text{а10} \times \text{в10} + \text{а11} \times \text{в11}) \times 52 / 34$$

2.10 Специальная часть базового фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами образовательного учреждения;
- установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогических работников.

Доплаты (надбавки) за работу с неблагоприятными для здоровья условиями труда устанавливаются в размере до 12% должностного оклада работника, работающего в этих условиях.

Доплаты (надбавки) за работу в особых условиях труда, отличающихся от нормальных, осуществляются в виде применения повышающих коэффициентов к должностным окладам педагогических работников, работающих в этих условиях:

Кинв = 6,4, где Кинв – повышающий коэффициент при обучении детей-инвалидов

При осуществлении педагогической деятельности в профильных классах производится надбавка педагогам, ведущим профильные предметы, путем применения повышающего коэффициента Кпроф.

Кпроф. = 1,3, где Кпроф. – повышающий коэффициент за ведение профильных предметов

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (К):

К = 1,15 (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

К = 1,10 (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы);

К = 1,05 (право, экономика/технология);

К = 1,0 (астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности и др.).

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А):

А = 1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию

А = 1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию

А = 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию

К выплатам компенсационного характера относятся:

Доплаты за проверку тетрадей

Доплата за проверку тетрадей осуществляется в % от должностного оклада в зависимости от предмета:

Русский язык, литература, иностранный язык, начальная школа – до 15%

Математика, алгебра, геометрия, информатика – до 10%

История, география, биология, физика, химия, черчение – до 5%

Доплата за классное руководство производится классным руководителям, исходя из нормы и фактической наполняемости класса по формуле

$1000/n \times N$, где 1000 руб. – доплата за классное руководство при нормативной наполняемости класса n ($n = 20$ чел.);

N – фактическое количество учащихся в классе

Педагогам, осуществляющим индивидуальное обучение, производится доплата в размере 20% должностного оклада

Педагогам, заведующим кабинетами, производится доплата с учетом количества учителей, осуществляющих педагогическую деятельность в данном кабинете, рассчитанная по формуле $1000/Ч_i$, где

$Ч$ – число педагогов в i -том кабинете.

Доплата за методическое обеспечение образовательного процесса производится педагогам, исходя из количества учителей, входящих в данное методобъединение, по формуле $100 \times У$, где

$У$ – число педагогов в данном методическом объединении.

2.11 Продолжительность и режим рабочего времени регламентируются гл. 15 и 16 ТК РФ, а также гл. 40 – 42, 44,45 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется ст. 333 ТК РФ. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость. Аудиторная(урочная) деятельность занимает 18 часов в неделю (у учителя начальной школы – 20 часов), внеурочная педагогическая деятельность – 7 часов в неделю (консультации и дополнительные занятия с учащимися, обучение детей-инвалидов в больницах, на дому, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам), работа по подготовке и обеспечению учебного процесса – 10 часов (подготовка к урокам, проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов), организационно-педагогическая деятельность – 5 часов (методическая работа, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися, иные формы работы с учащимися и/или их родителями или законными представителями, представителями гражданского общества).

В соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством Российской Федерации принято постановление от 03 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Педагогическим работникам в зависимости от наименования их должности, типа и вида образовательного учреждения установлена либо конкретная продолжительность рабочего времени, составляющая 30, 36 часов педагогической работы в неделю, либо норма часов преподавательской (педагогической) работы от 18 до 36 часов в неделю. Периоды школьных каникул, не совпадающие с ежегодными основными и дополнительными отпусками педагогических работников являются для них рабочим временем. Для иных категорий работников образовательного учреждения нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок введения, замены и пересмотра норм труда регламентируется коллективным договором школы.

2.12 В МОУ СОШ с.Петропавловка применяется Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

2.13 Размер оплаты труда директора школы определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$Дор = ДО_{ср} \times К$, где

$ДО$ – должностной оклад директора школы;

$ДО_{ср}$ – средняя величина должностных окладов педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

$К$ – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения.

Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (вид образовательного учреждения, количество учащихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.п.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательного учреждения учредителем может вводиться система рейтинговых баллов. Критериями результативности деятельности руководителя могут рассматриваться следующие положения:

- результативность деятельности учреждения;
 - качество и прозрачность публичного отчета;
 - результативность общественно-государственной системы управления данного учреждения и другое.
- Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

- 1 группа – коэффициент 3,0;
- 2 группа – коэффициент 2,5;
- 3 группа – коэффициент 2,0;
- 4 группа – коэффициент 1,5.

В случае увеличения средней величины должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, размер должностного оклада руководителя пересматривается.

2.14 Должностные оклады административно-управленческого персонала (заместителей директора, главного бухгалтера и заведующего библиотекой) устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу директора и определяются, с учетом их квалификации, в следующих размерах:
Заместители директора:

- по общеобразовательным дисциплинам, учебно-воспитательной работе
высшая категория – **80% ДОр**
первая категория – **70% ДОр**

· В случае изменения величины должностного оклада руководителя должностные оклады административно-управленческого персонала подлежат пересмотру.

2.15 Должностные оклады учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлены на основании тарифных ставок и разрядов. Оплата труда данных категорий работников производится с учетом компенсационных выплат, гарантированных ст. 147 и 149 ТК РФ, а также иных доплат и надбавок стимулирующего характера.

III. Нормирование труда

1. В образовательном учреждении функционирует система нормирования труда, определенная работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 159 ТК РФ) и утвержденная коллективным договором.

2. Нормы труда - нормы времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем технологии и труда (ст. 160 ТК РФ).

3. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (ст. 160 ТК РФ).

4. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 8 и 372, 162 ТК РФ).

5. Работодатель обязан обеспечить (ст. 163 ТК РФ) нормальные условия для выполнения работниками норм оказания услуг. К таким условиям, в частности относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, технологического оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 163 ТК РФ).

IV. Оплата труда в особых условиях и других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных

4.1. Оплата труда работников, занятых работах с неблагоприятными для здоровья и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников коллективным договором, трудовым договором (ст. 147 ТК РФ).

4.2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении и профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся с соответствующими выплатами, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК РФ).

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

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 настоящего Кодекса) (ст. 151 ТК РФ). С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса) Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно обслуживающего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. В свою очередь, согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. На работодателя, в соответствии со ст. 22 ТК РФ, возложена обязанность обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.5. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время – 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы - устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором

**Приказ
«СОШ с.Петропавловка»**

№114

от 2 декабря 2008 года

**«Об утверждении Положений
при переходе на НСОТ »**

В связи с переходом на НСОТ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить следующие Положения:

- Положение о портфолио индивидуальных достижений педагогов МОУ «СОШ с. Петропавловка» («портфолио»);
- Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Петропавловка»;
- Положение о размерах надбавок и доплат к ставкам и окладам работников СОШ с. Петропавловка;
- Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость «СОШ с. Петропавловка»;
- Положение о порядке стимулирующих выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Петропавловка»

Директор школы: _____ О.П. Боровик