

СОГЛАСОВАНО
« 09 » марта 2011г.
Председатель профкома
_____ О.Е. Сысоева

УТВЕРЖДАЮ
« 09 » марта 2011г.
Директор школы
_____ Л.М.Попова

**Положение
об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения
Сокольниковская средняя общеобразовательная школа Моршанского района
Тамбовской области.**

1. Общие положения.

Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ Сокольниковская СОШ (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 134, 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением районного Совета народных депутатов от 30.04.2009 № 145 «О положении об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Моршанского района» и постановлением администрации района от 29.06.2009 № 498 «О введении её в учреждениях района», определяет правовые и организационные основы, порядок установления систем оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения Сокольниковская СОШ (далее - Учреждение), порядок ее установления и применения.

Заработная плата работникам Учреждения устанавливается в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и районного бюджетов.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Оплата труда работников Учреждения устанавливается с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы.

Должности работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановление администрации района от 29 июня 2009 года №498 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района»

Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, состоящих в трудовых отношениях с руководителем учреждения, и предусматривает:

1) порядок и условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, определенным на основе базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением администрации района от 29.06.2009 №498;

2) повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должности, по типу (виду) учреждения и профессиональных повышающих коэффициентов;

3) перечень видов выплат компенсационного характера, основные условия их установления и выплаты;

Приложение

- 4) перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления;
- 5) перечень видов премий, основные условия их установления и выплаты;
- 6) перечень видов выплат социального характера, основные условия их установления и начисления;
- 7) перечень видов выплат компенсационного стимулирующего и социального характера, премий для руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, основные условия их установления.

Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Оплата труда работников Учреждения состоит из:

- 1) выплат, носящих обязательный характер, - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера;
- 2) выплат, не носящих обязательный характер, - выплаты стимулирующего характера (премии).

Кроме того, работникам учреждения осуществляются выплаты социального характера в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением.

1.8. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, не отработавшим месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) доплата до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не производится в связи с:

- временной нетрудоспособностью;
- предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков, в связи с обучением в образовательных учреждениях;
- отпусками без сохранения заработной платы;
- работой в режиме неполного рабочего дня, неполной рабочей недели;
- работой по гибкому графику, на условиях внутреннего или внешнего совместительства, на неполной штатной единице (0,25, 0,5, 0,75 ставки и другие);
- допущением прогула, выплатой премии не в максимальном размере, определенном в настоящем Положении (депремирование).

1.9. Оплата труда работников Учреждения осуществляется: за фактически отработанное время, выполненный объем работ; в соответствии с установленными в настоящем Положении размерами оплаты труда; с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

1.10. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения распространяются в полном объеме.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству:

- не должна превышать 4-х часов в день;
- в течение одного месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

Приложение

- для педагогических работников (в т.ч. тренеров-преподавателей, тренеров) – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в т.ч. тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет 16 часов в неделю, – 16 часов работы в неделю.

1.11. Основанием, для начисления заработной платы работникам, Учреждения являются:

трудовой договор;

приказ руководителя Учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий;

табель учета рабочего времени;

настоящее Положение.

1.12. Режим труда и отдыха работников Учреждения устанавливается правилами внутреннего распорядка Учреждения.

1.13. Исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы осуществляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности на количество рабочих часов по норме рабочего времени месяца, за который производится начисление заработной платы.

1.14. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной работы) менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Расчет доплат устанавливается при тарификации с учетом среднемесячной нормы рабочего времени, в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных Учреждению.

1.15. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации.

1.16. Сроки выплаты заработной платы в Учреждении устанавливаются:

09 числа каждого месяца – выплата аванса за частично отработанное время в расчетном периоде (месяце) (не более 40 процентов от ежемесячного заработка, без учета премии);

23 числа каждого месяца – окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), повышающих коэффициентов по должности и персональных повышающих коэффициентов для работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Приложение

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для работников Учреждения установлены в приложении №1 к настоящему Положению по профессиональной квалификационной группе, квалификационному уровню.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные в настоящем разделе, прописываются в штатном расписании учреждения.

2.2. Для работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональные повышающие коэффициенты в размерах и порядке, определенных в приложении №2 к настоящему Положению.

2.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций в целях реализации, которых создано Учреждение. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» установлен в приложении №3 к настоящему Положению.

2.4. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) муниципального учреждения устанавливаются в следующих размерах:

для руководителей и работников, занятых Учреждением, расположенного в сельских населенных пунктах – до 0,25.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения устанавливаются всем работникам Учреждения.

2.5. Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения является Устав Учреждения.

Выплата повышающего коэффициента, указанного в настоящем разделе, осуществляется до даты изменения типа (вида) Учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

2.6. Размер выплат по повышающему коэффициенту по типу (виду) учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

2.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8. Рекомендуемые размеры выплат устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации согласно приложению №4.

2.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от типа и вида учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

2.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, и производится в пределах фонда оплаты труда.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат.

3.1. Работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты:

- 1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;
- 2) за выполнение работ различной квалификации;
- 3) за совмещение профессий (должностей);
- 4) за расширение зоны обслуживания (выполнение работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную постановлением

Приложение

Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» норму). Расчет доплат устанавливается при тарификации с учетом среднемесячной нормы рабочего времени, в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных Учреждению;

5) выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями, учебными мастерскими) и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором) в размере до 35% должностного оклада (при тарификации на 1 сентября):

- размер выплат за выполнение функций классного руководителя устанавливается в зависимости от количества наполняемости обучающихся в классах (классах-комплектах) от оклада, 1% на одного обучающего 1-11 классов, но не более 25%

- размер выплат за заведование учебными кабинетами 10%;

- размер выплат за заведование учебными мастерскими 35%;

- размер выплат за заведование учебно- опытный участок 20%;

- размер выплат за проверку письменных работ обучающихся устанавливается пропорционально учебных часов:

а) учителям 1-4 классов (классов-комплектов) 0,67% на одного обучающегося, но не более 10% от оклада;

б) учителям за проверку письменных работ в 5-11 классах по русскому языку, родному языку и литературе 1% за каждого обучающегося, но не более 15% от оклада;

в) учителям за проверку письменных работ в 5-11 классах по математике 0,67% на одного обучающегося, но не более 10% от оклада;

г) учителям за проверку письменных работ в 5-11 классах по иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, черчению по 0,33% за каждого обучающегося, но не более 5% от оклада

б) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

7) за сверхурочную работу;

8) за работу в выходной и нерабочий праздничный день;

9) за работу в ночное время.

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата в размере до 12 процентов оклада, ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, т.е. с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности, без учета иных доплат, надбавок и премий, установленных настоящим Положением.

3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

3.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы.

3.6. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях труда. Повышение оплаты труда составляет до 35 процентов части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада на повышающий коэффициент по занимаемой должности, но без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

3.7. Основанием для начисления компенсационных выплат работникам муниципального учреждения являются трудовой договор, приказ руководителя Учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения, основные условия их установления.

4.1. Для работников Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы 10 до 50%;

за качество выполняемых работ до 30%;

за стаж непрерывной работы до 30%;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до одного базового минимального оклада;

премии по итогам работы за месяц, за год до 45%.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом (приказом) работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам Учреждения за:

работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

сохранение контингента обучающихся;

специфику образовательных программ;

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ; конкурсах регионального и федерального уровней.

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения и другие мероприятия, повышающие качество образовательного и воспитательных процессов);

за разработку Программ развития, инновационных проектов;

досрочное выполнение работ.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

Установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда.

4.4. Надбавка за квалификацию водителю автомобиля устанавливается в следующих размерах:

Вид оплаты	Размеры доплаты (%)
За наличие категорий "В", "С", "Д", "Е"	до 20
За наличие категорий "В", "С", "Е" или "В", "С", "Д" или "Д"	до 10

Надбавка за квалификацию выплачивается за фактически отработанное время в качестве водителя автомобиля, не учитывается при установлении и начислении повышающих коэффициентов, иных доплат надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам Учреждения с учетом разработанных Учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Критериями определения размеров выплат могут являться:

участие работников в реализации Программы развития образовательного учреждения;

активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам основного персонала.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы на педагогических, методических и руководящих должностях в образовательных учреждениях и иных учреждениях образования, если их деятельность связана с образовательным процессом;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же Учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры надбавок в процентах от должностного оклада
до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	5-10
от 5 до 10 лет	10-15
от 10 до 15 лет	15-20
от 15 и более	20-30

4.7. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет являются трудовой договор, приказ руководителя Учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Надбавка за выслугу лет исчисляется ежемесячно, пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности.

Надбавка за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

4.8. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до одного должностного оклада.

Приложение

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения российских, региональных мероприятий научно-методического и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

4.9. При исполнении целевых показателей результативности деятельности Учреждения, установленных приказом руководителя Учреждения, и наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за месяц.

4.10. Выплаты премий работникам Учреждения, предусмотренные настоящим разделом, осуществляются: за фактически отработанное время, исполнение целевых показателей результативности деятельности Учреждения, установленных района и приказом руководителя Учреждения, выполненный объем работ в пределах фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на соответствующий год.

4.11. При премировании учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности.

4.12. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

5. Перечень видов выплат социального характера для работников учреждений, основные условия их установления и начисления.

5.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

5.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

5.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения;

5.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника Учреждения;

5.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

5.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их

обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.2. Для работников Учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 5.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимается приказом руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух базовых минимальных окладов, ставок заработной платы.

5.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пунктах 5.1. и 5.2. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера.

6.2. Базовый (минимальный) должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере и составляет:

для вновь назначенного руководителя, не прошедшего процедуру аттестации - 6000 рублей;

для руководителя имеющих 1 квалификационную категорию – 7000 рублей;

для руководителя, имеющего высшую квалификационную категорию – 8000 рублей;

6.2.1. Руководителю Учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирование ключевых компетенций обучающихся:

руководителю, имеющему 1 квалификационную категорию – 0,10;

руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию – 0,15;

«отличник», «почетный работник», награжденный орденами и медалями по профилю образовательного Учреждения – 0,20;

- тип (вид) Учреждения (условия труда, в которых отличаются от нормальных, расположенность Учреждения в сельской местности) в соответствии с п.2.4. настоящего Положения – до 0,25;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) – 0,0007;

за каждого работника списочного состава – 0,0005;

за разнотипность Учреждения и вариативность образовательных программ до 1,5.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

6.4. Заместителю руководителя Учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент:

- за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций обучающихся:

- имеющему 1 квалификационную категорию, – 0,10;

- имеющему высшую квалификационную категорию, – 0,15;

- почетное звание:

«заслуженный», «отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения – 0,20;

тип (вид) учреждения (условия труда, в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) – до 0,25.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем Учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен руководителем Учреждения при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, не исполнении или ненадлежащие исполнение своих должностных обязанностей.

6.5. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом повышающих персональных коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения производятся в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения в пределах фонда оплаты труда могут выплачиваться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы до 50%;

- надбавка за качество выполняемых работ до 30%;

- надбавка за выслугу лет до 30%.

6.6.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются к должностным окладам с учетом повышающих персональных коэффициентов.

6.7. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

-положительная динамика качества знаний обучающихся;

-высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);

-динамика развития материального обеспечения учреждения;

-динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

Приложение

-участие Учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

-создание и развитие связей образовательного Учреждения с другими образовательными системами;

-социально-психологический климат в Учреждении.

6.8 Установление стимулирующих надбавок руководителю учреждения и надбавки за выслугу лет осуществляется по решению администрации района в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, утвержденными постановлением администрации района, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений.

6.9. Срок установления выплаты за высокие результаты работы не должен превышать календарного года.

6.10. Установление стимулирующих надбавок и надбавки за выслугу лет заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется руководителем Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

6.11. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 4.6. настоящего Положения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в трудовых договорах работников (руководителя Учреждения).

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы.

6.12. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются премии:

6.12.1. премия по итогам работы за месяц в размере до 45%;

6.12.2. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере до одного базового минимального оклада.

Конкретные размеры и условия выплат премии устанавливаются в трудовом договоре руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

6.13. Заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты в порядке, предусмотренном разделом 4 настоящего Положения.

6.14. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя Учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителю Учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца, при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника Учреждения;

компенсация работникам (руководителю Учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств Учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю Учреждения) от работодателя.

6.15. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда, в размере одного базового минимального оклада.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательного Учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Приложение

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательного Учреждения (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы), педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательного Учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется Учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении руководителем образовательного Учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год, учителям и преподавателям Учреждения, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебном полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

7.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Приложение

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

7.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

7.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

7.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников отделов, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности, на среднемесячное количество рабочих часов.

7.10. Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения Сокольниковская средняя общеобразовательная школа Моршанского района Тамбовской области И Положение о премировании работников муниципального образовательного учреждения Сокольниковская средняя общеобразовательная школа Моршанского района Тамбовской области в течение года могут изменяться.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения
Сокольниковская средняя общеобразовательная
школа

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии (предельный)	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (предельный)
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
2	1.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащего первого уровня»				
	1	Делопроизводитель, кассир, секретарь	2100	1	2100
3	1.3. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня (в т.ч. медицинских работников)»				
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни, гардеробщик, дворник, кочегар, сторож, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений.	2100	1	2100
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
4	2.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих»				
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2400	1	2400
	2	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2400	1	2400
	3	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2400	1	2400
		Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными	2400	1	2400

Приложение

		уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы			
5					
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
7	3.1. ПКГ должностей педагогических работников				
	1	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3460	1,1	3806
	2	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор по труду	3460	1,15	3979
	3	Воспитатель; педагог-психолог; старший вожатый	3460	1,2	4152
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель.	3460	1,25	4325
8	3.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
	1	Бухгалтер,	3460	1	3460
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	3460	1	3460
	3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	3460	1	3460
	4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3460	1	3460
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня					
9	4.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
	1	Заведующий библиотекой	3460	1	3460
	2	Директор (заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	3460	1	3460

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения Сокольниковская средняя общеобразовательная школа

1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов.

1.1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности:

1.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждений может устанавливаться в следующих размерах:

а) по КНГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – до 0,10;

3 квалификационный уровень – до 0,15;

4 квалификационный уровень – до 0,25;

5 квалификационный уровень – до 0,40;

б) по КПП третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень – до 0,30;

3 квалификационный уровень – до 0,40;

4 квалификационный уровень – до 0,50;

5 квалификационный уровень – до 0,60;

в) по КПП четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – до 0,45;

3 квалификационный уровень – до 0,50;

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (приложение №3 к настоящему Положению).

По решению руководителя Учреждения повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к ПКГ второго, третьего и четвертого уровней.

1.1.2. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1.2. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирование ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Приложение

Работникам Учреждения, которым присвоено почетное звание «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении – по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

1.3. Работникам, не имеющим квалификационную категорию, но которым присвоено почетное звание «отличник», «почетный работник» повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя в размере до 0,20 к окладу, ставке заработной платы.

1.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается приказом работодателя в процентах к окладу, ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности:

заведующий (начальник) структурного подразделения – до 0,30.

1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения (п.1.2.-1.4.) устанавливается в процентах к окладу, ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

1.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности и наименование должностей, рабочих профессий, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты, определяются приказом руководителя учреждения.

Установление и выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности производится в пределах средств, выделенных учреждению на очередной год на оплату труда работников, и прописываются в трудовых договорах работников.

Выплата повышающего коэффициента по занимаемой должности осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, рабочую профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, руководителя Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Приложение 3

к положению об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения
Сокольниковская средняя общеобразовательная
школа

Приложение

должностей работников образовательного Учреждения, относимых к основному персоналу, обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Руководитель

Заместитель руководителя;

Учитель;

Педагог дополнительного образования;

Педагог- психолог;

Старший вожатый;

Педагог-организатор;

Социальный педагог;

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;

Руководитель физического воспитания.

Приложение 4

Положению об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения
Сокольниковская общеобразовательная школа

Размеры выплат работникам,

Приложение

занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации)

№ п/п	Перечень лиц, работающих в образовательном Учреждении	Размеры повышения минимального оклада (ставки), размеры надбавок, доплат до минимального оклада (ставки)
1.	Педагогический и другой персонал образовательного Учреждения:	
1.1.	за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), - устанавливается только педагогическим работникам	повышение минимальных окладов (ставок) на 20%
1.3.	за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - устанавливается только педагогическим работникам	повышение минимальных окладов (ставок) на 20%
2.	Педагогический и другой персонал муниципальных образовательных учреждений за работу с тяжелыми и вредными условиями труда:	
	учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением, учителям информатики и технологии	доплата до минимального оклада (ставки) в размере до 12%
	кухонным работникам:	
	за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки;	
	за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы;	
	за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	доплата до минимального оклада в размере до 12%
	газооператорам за обслуживание котельных топливоподачи, а также за ремонт устройств автоматики, чистку котлов в холодном состоянии,	доплата до минимального оклада в размере до 12%

уборку полов, площадок в котельных.

Рабочим по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений за ремонт и очистку вентиляционных систем;

доплата до минимального оклада в размере до 12%

уборщикам работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции

доплата до минимального оклада в размере до 12%

рабочим по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений.

доплата до минимального оклада в размере до 12%

3. Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства.

повышение минимальных окладов на 10%

4. Педагогический и другой персонал муниципальных образовательных учреждений:

за работу в выходной и нерабочий день

оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации

за работу в ночное время

доплата до минимального оклада в размере 35% части минимального оклада за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра)*

за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени)

оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации

*** Расчет части минимального оклада за час работы определяется путем деления минимального оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.**

Согласовано

01.09.2009 г.
Председатель профкома
Т.В. Зебрева

Утверждено
приказом МОУ Сокольниковской СОШ
от 01.09.2009 № 193

Положение

о премировании работников муниципального общеобразовательного учреждения Сокольниковская средняя общеобразовательная школа Моршанского района Тамбовской области.

1.Общее положение.

Настоящее Положение о премировании работников МОУ Сокольниковской СОШ (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 134, 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением районного Совета народных депутатов от 30.04.2009 № 145 «О положении об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Моршанского района» и постановлением администрации района от 29.06.2009 № 498 «О введении её в учреждениях района», «Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения Сокольниковская средняя общеобразовательная школа Моршанского района Тамбовской области» и определяет правовые и организационные основы, порядок установления премий работникам муниципального общеобразовательного учреждения Сокольниковская СОШ (далее – Школа), порядок ее установления и применения. Цель Положения - повышение материальной заинтересованности работников Школы в качественных организации, проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышении его эффективности.

2. Распределение премиального фонда.

Премиальный фонд по категориям работников Школы распределяется:

- 2.1.** 90% фонда - на премирование педагогических работников, администрации, вспомогательного и обслуживающего персонала;
- 2.2.** 10% фонда - составляет фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а так же юбилеев, неработающих в Школе пенсионеров и т. п.

3.Порядок премирования

3.1. Порядок и условия выплаты премий определяется настоящим Положением, утверждаются приказом директора школы с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты премий работникам Школы, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются за фактически отработанное время и могут быть выплачены лишь при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Премирование работников производится одновременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

3.2. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по Школе, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

3.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по МОУ, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

3.4. Депремирование осуществляется на основании приказа по МОУ, в котором указываются причины депремирования и его размер.

3.5.Премии производятся:

- заместителям директора школы, главному бухгалтеру, секретарю по представлению директора школы;
- учителям по представлению заместителя директора школы по УВР;
- вожатой, социальному педагогу, библиотекарю по представлению заместителя директора школы по ВР;
- педагогам дополнительного образования по представлению заместителя директора школы по ДО или заместителя директора школы по ВР;
- обслуживающему персоналу по представлению заместителя директора школы по АХЧ.

4. Показатели премирования работников

Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:

4.1. Педагогическим работникам (учителям, воспитателям ГПД, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности):

Приложение

- достижение обучающимися высоких показателей, рост качества образованности: от 5% до 45%;
- применение на уроке информационных технологий: от 5% до 45%;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета: от 5% до 45%;
- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у обучающихся, родителей, общественности: от 5% до 45%;
- эффективная работа по методической теме школы: от 5% до 20%;
- высокое качество методической работы: от 5% до 15%;
- эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий: от 5% до 20%;
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины: от 5% до 15%;
- результативная работа по адаптации обучающихся: от 5% до 20%;
- обслуживание компьютеров: от 5% до 45%;
- подготовка информационных материалов для сайта школы: от 5% до 40%;
- дополнительные занятия с обучающимися: от 5% до 45%;
- наставничество: от 5% до 45%;
- работа, связанная со спецификой контингента обучающихся: от 5% до 45%;
- внеклассная работа по предмету: от 5% до 25%;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы: от 5% до 45%;
- победа обучающихся в муниципальных олимпиадах, соревнованиях, смотрах, конкурсах: от 5% до 25%;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.): от 5% до 40%;
- высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий: от 5% до 20%;
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек: от 5% до 25%;
- высокий уровень решения конфликтных ситуаций: от 5% до 30%;
- образцовое содержание и развитие кабинета: от 5% до 30%;
- успешное руководство выпускными классами: от 5% до 25%;
- качественная работа в лагере дневного пребывания: от 5% до 45%;

- организация сотрудничества с родителями: от 5% до 45%;
- качественное дежурство по школе: до 15%;
- подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, соревнованиям, конкурсам: от 5% до 45%;
- участие в организации безопасности образовательного процесса: от 5% до 45%;
- участие в организации питания обучающихся;
- работа по повышению культуры питания: от 5% до 15%;
- участие в организации безопасного подвоза детей: от 5% до 30%;
- оформительские работы: от 5% до 45%;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы: от 5% до 35%;
- активное развитие творческих способностей у детей: от 5% до 45%.

4.2. Заместителям директора по УВР, ВР :

- инициатива, творчество и применение в работе современных (инновационных) форм и методов в учебно – воспитательном процессе: от 5% до 45%
- разработка Программы развития школы, образовательных, методических программ, других разработок и методических рекомендаций: от 5% до 45%;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы: от 5% до 35%;
- организацию предпрофильного и профильного обучения: от 5% до 25%;
- высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана работы школы: от 5% до 45%;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации: от 5% до 45%;
- инициатива, творчество и применение в работе современных (инновационных) форм и методов в образовательном процессе: от 5% до 45%;
- организация безопасного подвоза детей: от 5% до 30%;
- организация питания детей: от 5% до 30%;
- организация безопасности образовательного процесса: от 5% до 45%;
- организация методической работы : от 5% до 15%;
- работа, связанная со спецификой контингента обучающихся: от 5% до 25%;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного и воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы: от 5% до 45%;

- сохранение контингента обучающихся: от 5% до 20%;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: от 5% до 25%;
- высокий уровень исполнительской дисциплины: от 5% до 35%;

4.3. Заместителю директора по АХЧ:

- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы: от 15% до 45%;
- высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда: от 5% до 45%;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ: 5% - 40%;
- высокий уровень исполнительской дисциплины: 5% - 30%;

4.4. Педагогу-психологу, социальному педагогу :

- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися: от 5% до 35%;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы: от 5% до 45%;
- подготовка информационных материалов для сайта школы: от 5% до 35%;
- высокое качество консультативной помощи обучающимся и их родителям: от 5% до 40%.

4.5. Библиотекарю:

- высокую читательскую активность обучающихся: от 5% до 35%;
- пропаганду чтения как формы культурного досуга: от 5% до 30%;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях: от 5% до 25%;
- комплектования библиотечного фонда из внебюджетных средств: от 5% до 25%.

4.6. Обслуживающему персоналу:

- высокое качество работы: от 5% до 45%;
- увеличение объема работ: от 5% до 45%;
- участие в организации летнего отдыха: от 5% до 30%;
- инициатива, творчество, самостоятельность: от 5% до 25%;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок: от 15% до 45%

4.7. Специалисту по кадрам, делопроизводителю за:

- высокое качество ведения документации: от 5% до 45%;
- интенсивность работы: от 5% до 30%.

5. Единовременные премии производятся:

1. При наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного

Приложение

женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.) от 300 до 2000 рублей, так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения) от 2000 до 5000 рублей;

по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства от 500 до 3000 рублей;

за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.) от 500 до 3000 рублей;

за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати от 300 до 3000 рублей;

подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, 1 место на районном уровне 1000 рублей, 2 место — 900 рублей, 3 место — 800 рублей; областном уровне соответственно на 200 рублей больше; подготовка медалистов по результатам ЕГЭ (подтверждение или повышение годовой отметки) — 600 рублей за каждого медалиста учителю-предметнику.

2.Единоновременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до одного минимального оклада.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

-подготовки объектов к учебному году;

-устранения последствий аварий;

-подготовки и проведения Всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, семинаров.

6.Депремирование.

Депремирование работников применяется в случае:

нарушение Устава школы, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов школы — от 30% до 45%;

нарушение трудовой дисциплины — от 30% до 40%;

некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей) — от 30% до 45%;

несоблюдение требований по ведению документации — от 20 до 45%;

низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 45%.