

**Бюджетное общеобразовательное учреждение
Нюксенского муниципального района Вологодской области
«Игмасская основная общеобразовательная школа»**



Утверждено
Директор школы
С.М.Изотова/
Приказ от 30.08.2011 г. № 91

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников БОУ Нмр ВО «Игмасская ООШ» Нюксенского муниципального района, финансируемого из муниципального и областного бюджета (далее – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», на основании примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений подведомственных департаменту образования области (приказ департамента образования от 25.11.2008 г. № 2922), решением Представительного собрания от 26 декабря 2008 г. № 94 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из муниципального бюджета», на основании примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Нюксенского муниципального района (приказ управления образования от 30.01.2009 года № 01-05/28-Б) и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;
перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
порядок и размеры оплаты труда заместителей Руководителя;
особенности оплаты труда в Учреждении;
порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

В случаях, когда настоящим Положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, премий и т.п. в определенных пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. принимается Руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа).

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» и настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации:

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей рабочих»;

в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Размер отраслевого коэффициента – 1,05.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1-1,14
Должности первого уровня	1-1,30
Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	
Должности и профессии второго уровня	1-1,75
Должности третьего уровня	1-1,30
Должности четвертого уровня	1,15-1,9
Должности руководителей структурных подразделений образования	

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам Руководителем Учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учетом мнения представительного органа работников.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования.

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр»	1,3
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Уровень образования	Размер коэффициента
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений образования.

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию

Квалификационная категория:	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,40
Первая категория	1,25
Вторая категория	1,15

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями)).

Доплата устанавливается Руководителем по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

3.1.2. Доплата за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

В Учреждении, имеющем специальные (коррекционные) классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается педагогическим работникам, непосредственно занятым в данных классах (группах), в размере от 10 до 20 процентов должностного оклада.

3.1.3. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.

Учителям начальных классов Учреждения устанавливается доплата в размере от 5 до 10 процентов должностного оклада.

Основаниями для установления доплаты являются:

владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплекте;

дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.1.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере от 10 до 20 процентов должностного оклада.

3.1.5. Доплата за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент 15 % в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.3. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

за заведование учебным кабинетом (мастерской) в размере 5-15 процентов должностного оклада без учета учебной нагрузки;

за руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями в размере 5-10 процентов должностного оклада без учета учебной нагрузки;

за внедрение ФГОС в размере 5-15 процентов должностного оклада без учета учебной нагрузки;

за классное руководство в размере 5-20 процентов должностного оклада без учета учебной нагрузки;

за проверку тетрадей в размере 2- 15 процентов должностного оклада;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства в размере 2-5 процентов

должностного оклада без учета учебной нагрузки;

за выполнение функций школьного библиотекаря в размере 15 – 25 процентов должностного оклада без учета учебной нагрузки;

за организацию и проведение спортивной работы с обучающимися в размере 10 – 15 процентов должностного оклада без учета учебной нагрузки;

за организацию и проведение внеклассной работы с обучающимися в размере 10 – 15 процентов должностного оклада без учета учебной нагрузки.

3.4. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета.

Педагогическим работникам Учреждения, реализующим программы начального общего, основного общего образования, дополнительно выполняющим функции классного руководителя, выплачивается вознаграждение из расчета 1000 рублей в месяц при условии наполняемости класса не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения осуществляется пропорционально численности обучающихся.

3.5. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.2 рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных, должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам Учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2, рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем

сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится Руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается Руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании Положения о выплатах стимулирующего характера.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы;

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается Руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании Положения о выплатах стимулирующего характера.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

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

выполнение заданий особой важности и сложности,

сохранение контингента обучающихся,

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается Руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

4.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания

специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании Положения о премировании.

Премия по итогам работы:

за месяц,

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии Учреждения, муниципальной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается по решению Руководителя Учреждения или премиальной комиссией учреждения, принимаемого по согласованию с профсоюзным комитетом, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

5. Особенности оплаты труда в Учреждении

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Указанным приказом для учителей и преподавателей не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов преподавательской работы, которые работник должен отработать за должностной оклад: для учителей I -XI классов - исходя из количества часов в неделю (18 часов).

Указанные нормы часов преподавательской работы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, за которые производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу в одинарном размере.

Учителям Учреждения объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено Руководителю Учреждения (администрации) по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного

представительного органа работников). Руководитель несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям Учреждения 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.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться Руководителем Учреждения, определяется управлением образования района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим Учреждением.

Учебная нагрузка учителям Учреждения, 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 на период нахождения работника в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей Учреждения определяется путем деления должностного оклада на норму часов педагогической нагрузки и умножается на фактическую нагрузку.

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

Почасовая оплата труда учителей применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пяти(шести)дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5(6) (количество рабочих дней в неделе), а затем умножения на 12 (количество месяцев в году).

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

Следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели:

- 24 часа – музыкальным работникам;
- 40 часов – для других категорий работников;
- 36 часов – женщинам в сельской местности.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения, финансируемого из областного бюджета

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из

численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из муниципального, областного бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется управлением образования.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам Учреждения – по решению руководителя Учреждения, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), на основании письменного заявления работника;

Руководителю Учреждения – по решению управления образования на основании письменного заявления Руководителя Учреждения.

Принято на педагогическом совете,
протокол от 30.08.2011 года № 1.

Приложение 1

Нормативная наполняемость классов

	Общеобразовательные классы	Коррекционные классы
Общеобразовательная школа		
1 ступень	7	7
2 ступень	10	10