

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> с выборным органом первичной профсоюзной организации МОУ «Красноярская средняя общеобразовательная школа» протокол от « 18 » декабря 2014 г. № 5 Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ Ярикова М.Г.</p>	<p>Приложение №2 к коллективному договору от « 19 » декабря 2014 г.  <b>УТВЕРЖДАЮ</b> Директор МОУ «Красноярская средняя общеобразовательная школа» _____ Кашков В.Г.</p>
---	---

## **Положение**

### **об оплате труда работников**

#### **МОУ «Красноярская средняя общеобразовательная школа»**

Порядок и условия оплаты труда работникам МОУ «Красноярская средняя общеобразовательная школа» устанавливаются согласно:

- главе 21 Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ),
- приказа Минобрнауки от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»,
- постановления Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл»,
- постановления Администрации МО «Звениговский муниципальный район» от 5 октября 2012г. № 596 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Звениговский муниципальный район»

Настоящее Положение действует с 01.09.2014.

#### **Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников МОУ «Красноярская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

2. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников;
- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- условия оплаты труда заместителей директора;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимальной оплаты труда.

## II. Порядок и условия оплаты труда

1. Оплата труда работников устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Система оплаты труда работников устанавливается и применяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми размерами базовых ставок (должностных окладов) по ПКГ;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3. Фонд оплаты труда работников формируется школой самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

4. Размер заработной платы работников состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты. В ставку заработной платы педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 руб. 00 коп.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

6. Базовые ставки педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	Старший вожатый	4 362
2	Педагог дополнительного образования Социальный педагог	4 809
3	Воспитатель Педагог-психолог	5033
4	Педагог-библиотекарь Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Учитель Учитель-логопед (логопед)	5257

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Руководитель Учебно-методического центра информационных технологий и мультимедиа (УМЦИТиМ) - руководитель структурного подразделения	6 931

7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

7.1. наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее профессиональное образование - 1,15;

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

7.2. наличия квалификационной категории:

- вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);
- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

8. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

- уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:
- высшее профессиональное образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2

9. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общепрофессиональным должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Лаборант	4026
2	Заведующий хозяйством	4 250

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Бухгалтер Документовед Инженер по ОТ Инженер-программист Администратор вычислительной сети (системный администратор) Специалист по кадрам	4 921

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

10. С учетом специфики работы предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы:

- учителям за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях - 1,2
- учителям-логопедам - 1,2
- учителям марийского языка - 1,15
- учителям за часы коррекционных занятий в 1-4 классах – 1,2.

11. Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Обслуживаемый персонал	Базовый оклад, рублей
Уборщик служебных помещений - 2 разряд	3 355
Сторож - 2 разряд	3 355
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания - 4 разряд	3 691

**III. Компенсационные выплаты**

1. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к ставке заработной платы педагогическим работникам, окладам (должностным окладам) служащим и рабочим.

Работникам в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются выплаты:

№ п/п	Должность	Основание	Размер выплаты в % к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам)
1.	Учитель химии	Работа с использованием химических реактивов	12
2.	Учитель информатики	Работа за дисплеями ЭВМ	12
3.	Учитель технологии	Работа на деревообрабатывающих станках, повышенный уровень шума	12
4.	Учитель физической культуры	За проведение уроков в зимний период на открытых стадионах, площадках (лыжная подготовка)	12
5.	Заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	За погрузочно-разгрузочные работы вручную	4-12
6.	Уборщик служебных помещений	Приготовление и применение дезинфицирующих средств	12 (с учетом убираемой площади)
7.	Администратор вычислительной сети (системный администратор), инженер-программист	Работа за дисплеями ЭВМ	12
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (слесарь-сантехник)	Обслуживание канализационных колодцев и сетей	12
9.	Сторож	Работа в ночное время (в период с 22 час. 00 мин. до 6 час. 00 мин.)	50% часовой ставки

2. Перечень работников и конкретный размер выплат определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда на основании приказа директора школы.

Для сторожей введен суммированный учет рабочего времени (год). Часы работы сторожей в ночное время и праздничные дни определяются путем деления базового оклада на среднемесячное количество рабочих часов в текущем году.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

<b>№ п/п</b>	<b>Виды дополнительных работ</b>	<b>Размер доплат в % от ставки заработной платы</b>	<b>Периодич-ность</b>
1.	классное руководство 1-11 классы	100 руб. за одного обучающегося	тарификация

2.	проверка письменных работ:	на количество часов учебной нагрузки	тарификация
	начальные классы	10 - 15	
	русский язык и литература	10 - 15	
	математика	3 - 5	
	история, ИКН	3 - 5	
	география	3 - 5	
	физика	3 - 5	
	химия	3 - 5	
	биология	3 - 5	
	обществознание	3 - 5	
	природоведение	3 - 5	
	экология	3 - 5	
	естествознание	3 - 5	
	ИЗО	3 - 5	
	иностраный язык, информатика, марийский язык, элективные курсы в 10-11 классах (кроме ЭК Информационные технологии)	(на каждую группу)	

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

- - рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту здания за дополнительную работу по текущему ремонту и обслуживанию здания школы в связи с большим износом материально-технического оборудования (сантехники, электрохозяйства, учебных и служебных помещений и т.п.).
- - сторожам, техслужащим за уборку школьного крыльца и прилегающей территории, за увеличение объема работы по охране (большая площадь школьного здания, отдельно стоящие здания теплицы и мастерской технического труда)

Доплата за совмещение профессий, за увеличение объема выполняемой работы, за расширение зон обслуживания устанавливаются до 100% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере.



За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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.

4. Доплаты за дополнительные обязанности, за неаудиторную деятельность педагогических работников и другие виды дополнительной работы, непосредственно связанные с организацией деятельности школы.

Доплата за выполнение обязанностей классного руководителя устанавливается в размере 100 рублей за одного обучающегося в классе по состоянию на 01.09.2014. Размер доплаты в течение учебного года не изменяется.

5. Доплаты за дополнительные обязанности, работы непосредственно связанные с организацией деятельности школы.

6. Ставка заработной платы уборщиков служебных помещений устанавливается из расчета 1 м<sup>2</sup> убираемой площади пола, определяемой путем деления оклада на 500 м<sup>2</sup>.

Компенсационные выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в связи:

- - с окончанием срока действия условий выплаты
- - уменьшение продолжительности работы с вредными условиями труда
- - с невыполнением (снятием) возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- - с ухудшением качества работы.

О снятии (изменении размера выплат (доплат), установленных на период более 2-х месяцев, работодатель письменно уведомляет работника не позднее, чем за два месяца.

#### **IV. Стимулирующие выплаты**

1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

Данные выплаты устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за работу, направленную на повышение авторитета и имиджа учреждения, стабильное и эффективное функционирование учреждения в рамках реализации комплекса мер по модернизации муниципальной системы образования,
- за выполнение особо значимых мероприятий по организации учебно-воспитательной, методической работы, работы по материально-техническому обеспечению образовательного процесса (подготовка и проведение семинаров, участие в олимпиадах, конкурсах, оформление документации и отчетов в рамках КПМО, ННШ, ФГОС, работа по привлечению внебюджетных средств и др.),
- за стабильно высокие показатели результативности работы:
  - успеваемость, качество знаний,
  - призовые места в различных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях,
  - разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления образовательным процессом (участие в муниципальном эксперименте по дистанционному обучению).
- за разработку и эффективное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности, внедрение современных методов управления финансами автономного учреждения, использование современных программных продуктов для обеспечения бухгалтерского и налогового учета, своевременное оформление документации и отчетов в налоговые органы, пенсионный фонд, фонд социального страхования и др.,
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения),
- за сложность и напряженность, большой объем работы по материально-техническому обслуживанию здания школы, работы по сохранности материальных ценностей, контроль за системами противопожарного обеспечения, пожарной сигнализации, видеонаблюдения, приборами учета тепла, электроэнергии, горячей и холодной воды.

Размер выплаты производится как в абсолютном значении, так и процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям. Устанавливается по приказу директора на месяц, квартал, полугодие, год, в размере до трех ставок заработной платы (должностных окладов, окладов).

3. Надбавка за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки может устанавливаться работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки:

3.1. За наличие почетного звания:

- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» -
- до 1 000 рублей.
- Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при
- условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

3.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - до 500 рублей.

- Работникам, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника (учителям физической культуры за нагрудный знак «Отличник физической культуры»).

#### 4. Надбавка за стаж работы устанавливается:

4.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы в % от ставки заработной платы, должностного оклада, прочему персоналу (рабочие и служащие) - за стаж работы в общеобразовательном учреждении в % от должностного оклада (оклада):

- от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;
- от 10 до 20 лет – до 20 процентов;
- свыше 20 лет – до 30 процентов.

4.2. Заместителям директора, имеющим учебную нагрузку, устанавливается надбавка за стаж работы по должности учитель. Педагогическим работникам (социальному педагогу, педагогу-психологу, библиотекарю, старшей вожатой), служащим и рабочим надбавка за стаж работы устанавливается по основной должности.

5. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и заключившим трудовой договор с образовательным учреждением по педагогической должности (специальности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования.

6. Премии по итогам работы. Премирование работников производится за общие результаты труда, по итогам работы за установленный период с учетом личного вклада в общие результаты труда, для повышения престижа профессии, а также в связи с юбилейными датами работников 50, 55, 60 лет, профессиональным праздником Днем учителя, Международным женским Днем, Днем защитника Отечества. Премии выплачиваются в пределах экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам календарного (учебного) года, учебной четверти, полугодия, конкретного события (мероприятия) в размере до трех ставок заработной платы, до трех должностных окладов (окладов) или в абсолютном размере (не более 25 тысяч рублей) по приказу директора с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Премии по итогам определенного периода начисляются и выплачиваются с учетом результатов деятельности работников в соответствии с показателями и критериями эффективности их работы.

7. Стимулирующие выплаты, установленные в абсолютном размере единовременно на один календарный месяц, начисляются и выплачиваются независимо от количества фактически отработанных дней.

Стимулирующие выплаты, установленные на период более одного месяца в абсолютном размере, начисляются и выплачиваются исходя из количества фактически отработанных дней.

## **V. Материальная помощь**

Работникам в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств может быть оказана материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы, должностных окладов (окладов). Выплата материальной помощи производится на основании личного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- смерти близких родственников;
- нанесения значительного ущерба, причиненного жилищу работника вследствие пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- трудного материального положения работника.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается при наличии средств директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

## **VI. Условия оплаты труда заместителей директора**

1. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Заработная плата директора школы устанавливается учредителем –отделом образования администрации МО «Звениговский муниципальный район»

3. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором школы на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

4. Директор школы устанавливает заместителям стимулирующие выплаты с учетом результатов их деятельности в соответствии с показателями эффективности работы школы, которые включают в себя:

- надбавки за почетные звания и знаки отличия в сфере образования:

За наличие почетного звания:

- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.
- Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.
- За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - до 500 рублей.
- выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ:

- выполнение расчетных экономических показателей школы (структура и контингент, наполняемость классов);
- соблюдение правил техники безопасности, охраны труда;
- отсутствие нарушений в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работы;
- соответствие уставных документов и других локальных актов школы действующему законодательству;
- исполнительская дисциплина, своевременное и качественное представление отчетов, информации и других документов;
- отсутствие обоснованных жалоб граждан (родителей, законных представителей обучающихся (воспитанников)).
- выплаты за высокие результаты работы:
  - Являются поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий.

Выплата устанавливается по следующим основаниям:

- по итогам подготовки школы к новому учебному году;
- по итогам конкретного мероприятия;
- организация и проведение семинаров;
- выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений по реализации политики в области образования);

а также за:

- высокое качество планирования развития школы;
- высокий уровень организации методической работы, информационного обеспечения;
- отсутствие травматизма;
- активное участие школы в мероприятиях проводимых районным отделом образования, в социальном партнерстве.

Установленная выплата может быть отменена при нарушении данного пункта Положения и действующих нормативных документов о предоставлении платных услуг.

Размер стимулирующих выплат производится как в абсолютном значении, так и процентном отношении к должностному окладу по одному или нескольким основаниям. Устанавливается по приказу директора на месяц, квартал, полугодие, год.

Стимулирующие выплаты, установленные в абсолютном размере единовременно на один календарный месяц, начисляются и выплачиваются независимо от количества фактически отработанных дней.

Стимулирующие выплаты, установленные на период более одного месяца в абсолютном размере, начисляются и выплачиваются исходя из количества фактически отработанных дней.

5. Из экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя может быть оказана материальная помощь в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников, утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, с потребностью в лечении, восстановлении здоровья в связи с несчастным случаем, аварией. Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере принимается директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа, на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и оформляется приказом.

6. Премии по итогам работы. Премирование заместителей директора производится за общие результаты труда, по итогам работы за установленный период с учетом личного вклада в общие результаты труда, для повышения престижа профессии, а также в связи с юбилейными датами 50, 55, профессиональным праздником Днем учителя, Международным женским Днем, Днем защитника Отечества. Премии выплачиваются в пределах экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам календарного (учебного) года, учебной четверти, полугодия, конкретного события (мероприятия) в размере до двух должностных окладов или в абсолютном размере (не более 30 тысяч рублей) по приказу директора с учетом мнения выборного профсоюзного органа.