



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В МОУ ООШ П. ПОПОВ ПОРОГ

1. Общие положения

1. Настоящее положение регламентирует вопросы установления систем оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Основная общеобразовательная школа п. Попов Порог (далее – муниципальное учреждение).

Система оплаты труда в муниципальном учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

Введение в муниципальных учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2. Система оплаты труда работников муниципального учреждения (далее – работник) устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов компенсационных выплат;
- 5) перечня видов стимулирующих выплат;
- 6) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) мнения представительного органа работников.

3. Заработная плата работника включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

4. Заработная плата работника (без учета премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

5. Ставка заработной платы работнику устанавливается руководителем муниципального учреждения, исходя из рекомендуемых администрацией Сегежского муниципального района окладов (должностных окладов), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается за норму часов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Ставка заработной платы работника, занимающего должность учителя, преподавателя, работника, осуществляющего педагогическую деятельность (далее — педагогические работники), устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренную законодательством Российской Федерации, и выполнение воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, исходя из установленной Трудовым кодексом Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

7. Размеры компенсационных выплат и стимулирующих выплат, а также порядок их установления, помимо установленных настоящим Положением, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, с учетом мнения представительного органа работников.

8. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

9. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и составляет до 5 размеров среднего оклада работников основного персонала возглавляемого им муниципального учреждения.

К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано данное муниципальное учреждение.

Перечень должностей, профессий работников муниципальных учреждений, относимых к основному персоналу, устанавливается администрацией Сегежского муниципального района.

11. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, устанавливаются на 20 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих муниципальных учреждений. 30%
назад

12. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты устанавливаются для руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

13. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты для руководителя муниципального учреждения устанавливаются администрацией Сегежского муниципального района.

14. Стимулирующие выплаты руководителю муниципального учреждения устанавливаются с учетом критериев оценки эффективности деятельности муниципального учреждения, установленных администрацией Сегежского муниципального района.

С целью осуществления руководителю муниципального учреждения стимулирующих выплат администрацией Сегежского муниципального района предусматриваются из фонда оплаты труда муниципальных учреждений до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств.

3. Условия оплаты труда работников МОУ ООШ п. Попов Порог

15. Ставки заработной платы работников муниципального учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н:

должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников четвертого уровня (учитель, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности)

6922 рублей

16. Руководитель муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к ставке заработной платы по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

17. Руководитель муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к ставке заработной платы по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до двух должностных окладов.

18. Педагогическим работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

4. Условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

19. Должностные оклады работников, занимающих должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570:

должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии (библиотекарь) 4047

рублей;

повышающих коэффициентов к должностным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу — до двух должностных окладов.

21. Действие настоящего раздела распространяется на работников, занимающих должности служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

5. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

22. Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3067 рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3090 рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3115 рублей;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3175 рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3204 рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3232 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 403 рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 460 рублей.

23. Руководитель муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам по ПКГ для соответствующих разрядов работ. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу — до двух должностных окладов.

24. Действие настоящего раздела распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

6. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты

25. Компенсационные выплаты производятся:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: уборщику служебных помещений – 12%, учителю химии – 12% (за работу с химреактивами), учителю информатики – 12% (за работу с компьютерами); учителю физики – 12%

за работу в местностях с особыми климатическими условиями

- районный коэффициент – 30%;

- ежемесячная надбавка за работу (проживание) в районе, приравненном к районам Крайнего Севера – 50%;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

26. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения п. Попов Порог

- за напряжённость, высокую интенсивность труда – 10%

- за обучение ребёнка с ограниченными возможностями – 10%

- за высокую результативность работы, качество профессиональной деятельности – 10%

- за наличие квалификационной категории (I квалификационная категория – 10%, высшая квалификационная категория – 12%)

- за применение и преподавание в учебном процессе здоровьесберегающих технологий – 15%

Премияльные выплаты по итогам определённого периода трудовой деятельности (месяц)

- за использование в учебном процессе инновационных технологий (ФГОС, ИКТ – техника, внедрение новых программ, экспериментальные учебники);

- за подготовку учащихся к итоговой аттестации;

- за проведение открытых уроков;

- за проведение внеклассных мероприятий;

- за подготовку детей к олимпиадам, конкурсам;

- за напряжённость, высокую интенсивность;

- за заведование учебными кабинетами;

- за организацию работы на пришкольном участке.

Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях.

Размеры стимулирующих выплат к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15

27. С января 2013 года на выплаты стимулирующего характера в муниципальном учреждении образуется стимулирующий фонд в размере не менее 30 процентов от фонда оплаты труда, формируемый в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников.

7. Почасовая оплата труда

28. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в муниципальном учреждении;

4) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

29. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

30. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в муниципальные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно.

8. Штатное расписание

31. Штатное расписание муниципального учреждения ежегодно утверждается руководителем муниципального учреждения.

32. Штатное расписание муниципального казенного учреждения включает в себя все должности работников данного муниципального учреждения.

33. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям муниципального казенного учреждения в соответствии с уставом муниципального учреждения.

34. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учреждением.

Должности работников должны соответствовать уставным целям муниципального казенного учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Приложение № 3
Вводится с 01.09.2011г
Утверждаю 01.09.2011г. Директор МОУ ООШ п. Попов Порог
Е.О.Дейдул



**Муниципальное общеобразовательное учреждение
Основная общеобразовательная школа п. Попов Порог**

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения п. Попов Порог.**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам МОУ Основная общеобразовательная школа п. Попов Порог разработано на основе Положения об оплате труда работников МОУ ООШ п. Попов Порог. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Настоящее положение является составной частью внутришкольной системы оценки качества образования (ВСОКО), принятой на конференции трудового коллектива.
- 1.3. Фонд стимулирования является составной частью ФОТа образовательного учреждения (от 10% до 30%) и наполняется в следствие оптимизации штатного расписания, экономии фонда труда. Экономия фонда труда, образовавшаяся в результате невыполнения государственного стандарта (федерального, регионального или школьного компонентов) *подлежит изъятию учредителем*. В случае образования экономии фонда оплаты труда по другим причинам (оплата больничных листов, курсы повышения квалификации, командировки, оптимальное распределение рабочей нагрузки среди штатных сотрудников) он направляется в фонд стимулирования (но не выше 30% ФОТа ОУ).
- 1.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих (премиальных) выплат, основные показатели и их возможные значения определяются в локальных нормативных актах ОУ и коллективных договорах, если иное не установлено Уставом ОУ.

2. Виды и размеры стимулирующих выплат

2.1.В МОУ « Основная общеобразовательная школа п. Попов Порог» работникам могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- 2.1.1. За напряженность, высокую интенсивность труда -10%, обучение ребёнка с ограниченными возможностями – 10%;
- 2.1.2. За высокую результативность работы, качество профессиональной деятельности – 10%;
- 2.1.3 За наличие квалификационной категории (I квалификационная категория – 10%, высшая квалификационная категория – 12%);
- 2.1.4. За наличие почетных званий и государственных наград – 10%;
- 2.1.5 За применение и преподавание в учебном процессе здоровьесберегающих технологий – 15%;

2.2. Выплаты за выслугу лет к окладу:

- При выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05%
- При выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,1 %
- При выслуге лет свыше 5 лет – 0,15%

2.3.. Премияльные выплаты по итогам определённого периода трудовой деятельности (месяц).

- за использование в учебном процессе инновационных технологий (ФГОС, ИКТ- техника, внедрение новых программ, экспериментальные учебники)- 10%,
- за подготовку учащихся к итоговой аттестации;
- за проведение открытых уроков;
- за проведение внеклассных мероприятий;
- за подготовку детей к олимпиадам, конкурсам
- за напряжённость, высокую интенсивность;
- за заведование учебными кабинетами;
- за организацию работы на пришкольном участке.

3. Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования	баллы
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	2
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня; организация исследовательской, проектной деятельности учащихся.	3
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, ЦОРов; участие в проектной деятельности педагогов.	3
	выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	2
	проведение уроков высокого качества, качественная проверка тетрадей (в соответствии с локальным актом «О проверке тетрадей»)	2
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий	2
	применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий	2
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, соблюдение норм СанПин)	1
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях); публикация работ в педагогической прессе, на образовательных порталах Интернет; участие в конкурсах педагогического мастерства.	3
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	2
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	2
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1

	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1
	образцовое содержание кабинета	2
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	1
	- занятия вне учебного плана (подготовка к экзаменам; элективные курсы, деление на группы); - участие в проведении ЕГЭ, - «Малышкина школа», организация работы оздоровительного лагеря, - сопровождение школьных автобусов, - организация школьного сайта, обслуживание компьютеров;	
	Библиотекарь	
	пропаганда чтения как формы культурного досуга	1
	организация и участие в общешкольных и районных мероприятиях	1
	оформление тематических выставок	1
	выполнение плана работы библиотекаря	1
Обслуживающий персонал:		
уборщица	проведение генеральных уборок; качественная уборка помещений;	1
	выполнение должностных обязанностей в соответствии с Внутренним распорядком ОУ.	1
сторож	качественное содержание пришкольного участка в соответствии с требованиями.	1
дворник	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	2
рабочий	качественная организация питания участников образовательного процесса;	3
повар		2
возчик	- подвоз воды для хозяйственных нужд и организации питания	2

20

4. Порядок премирования.

4.1. Вопрос о премировании рассматривается премиальной комиссией при Совете школы один раз в месяц.

4.2. Порядок рассмотрения вопроса о стимулирующих выплатах:

- 4.2.1. Учитель 1 раз до 20 числа каждого месяца сдает администрации школы отчет о показателях своей работы..
- 4.2.2. Руководители методических объединений, заместители директора предоставляют директору анализ о работе сотрудников за месяц..
- 4.2.3. Директор школы представляет премиальной комиссии при Совете школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.
- 4.2.4. Премирование утверждается приказом директора школы.
- 4.2.5. При отсутствии отчета учителя о показателях своей работы вопрос о премировании не рассматривается.

Порядок расчета размера стимулирующих выплат.

Расчет размера стимулирования рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стимулирующие выплаты} = \frac{\Phi_{\text{стим}}}{\sum} * K_{\text{инд}}$$

Где :

$\Phi_{\text{стим}}$ – фонд стимулирования за премиальный период

$\sum$ - общая сумма баллов, полученная всеми работниками школы за премиальный период

$K_{\text{инд}}$ – сумма баллов, набранная конкретным работником школы за премиальный период

5. Порядок установления стимулирующих выплат.

5.1. В целях государственно- общественного характера распределения стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, решением Совета учреждения создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее- комиссия), и состав которой входят 5 человек: 1-от администрации учреждения, 1- от учителей, 1 от родительской общественности, 1- от представительного органа работников, 1 - от обучающихся.

Представителем комиссии назначается председатель Совета учреждения. В комиссию по предложению членов педагогического коллектива могут включаться представители методического совета, совета трудового коллектива.

5.2. Распределение стимулирующих выплат, указанные в пункте 2.3 осуществляется ежемесячно в течение текущего учебного года на заседаниях

комиссии, на основании показателей успешности деятельности учителей. Заседания комиссии являются правомочными, если в них принимают участие не менее половины от общего числа членов комиссии.

5.3. Распределение стимулирующих выплат, указанных в пунктах 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3., 2.1.4, 2.1.5, 2.2. осуществляется директором МОУ ООШ п. Попов Порог.

5.4. До принятия в общеобразовательном учреждении школьной системы оценки качества образования, устанавливающей формы, критерии, показатели, порядок и процедуры государственно – общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности учителей, комиссия принимает решение на основании представления администрации. Представление должно содержать предлагаемый размер стимулирующей выплаты учителю, обоснование предложения с учётом мнения представительного органа работников, органов школьного самоуправления. Администрация обязана ознакомить учителя с представлением до вынесения его на обсуждение комиссии.

5.5. Решения комиссии об установлении размера персональной стимулирующей надбавки на предстоящий установленный период принимаются квалифицированным большинством голосов. Решение комиссии утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

5.6. Учитель вправе подать, а комиссия обязана принять и рассмотреть обоснование письменное заявление работников о его несогласии с представлением администрации и (или) решением комиссии.

6. Заключительные положения.

6.1. Стимулирующие выплаты могут быть установлены на определённый период времени или за выполнение конкретного объёма работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству;

6.2. Стимулирующая выплата может быть отменена или размер её уменьшен при несвоевременном выполнении должностных обязанностей, нарушений трудовой дисциплины решением руководителя образовательного учреждения.

Трошечко
пропустило
32 листа
Директор КОО
ООП и Попов Порог
Директор

