

Рассмотрено и принято
на собрании УС
Сандакова В.И.
Сандакова В.И.
протокол № 9
от 23.05.2014 г.

Утверждаю: Эрдынеева В.А.
директор МБОУ «Сутойская НОШ»
Эрдынеева В.А.
приказ № 6 от 23.05.2014г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

у. Дэдэ-Сутой
2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением правительства Республики Бурятия №438 от 26.12.2007г «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений» (в редакции постановления правительства Республики Бурятия от 29.01.2009г №31, Постановлением администрации муниципального образования «Селенгинский район» от 06.10.2008г №379 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и утверждении методики формирования фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений Селенгинского района, постановлением администрации муниципального образования «Селенгинский район» «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Селенгинский район» от 06.10.2008г №379»

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников школы. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников школы за счет субвенций из республиканского бюджета, установления размеров базовых окладов согласно квалификации должностей по группам персонала, с применением повышающих коэффициентов выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера.

3. Заработная плата работников, устанавливается в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования «Селенгинский район» от 06.10.2008г №379 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и утверждении методики формирования фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений Селенгинского района, постановления администрации муниципального образования «Селенгинский район» «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Селенгинский район» от 06.10.2008г №379.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

Формирование фонда оплаты труда школы

1. Формирование фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения (далее учреждения) осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год на основании утвержденных нормативов на оплату труда и количества обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ_0 = N \times H$, тыс. руб., где

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждений тыс. руб.;

N - нормативы на оплату труда с начислениями на реализацию государственного стандарта в общеобразовательном учреждении (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, единого социального налога), тыс.руб;

H - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении , чел.;

Распределение фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения

3.1. Часть ФОТо, за исключением ФОТцст, направляется общеобразовательному учреждению (обозначена далее ФОТоу).

3.2. ФОТоу состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТоу = ФОТб + ФОТст$, тыс. руб., где

ФОТб - базовая часть ФОТоу, в структуре которой выделяются основная и специальная (должностные надбавки) части, тыс. руб.;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТоу, тыс. руб.

3.3. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times C$, тыс. руб., где

C - стимулирующая доля ФОТоу ,

Рекомендуемый размер C от 10 до 30%. Значение C определяется учреждением самостоятельно.

Для оплаты листков нетрудоспособности 3 дня в пределах ФОТоу учреждение самостоятельно устанавливает размер резерва.

3.4. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание на учебный год в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в диапазоне от 60 до 70%;

б) доля фонда оплаты труда педагогических работников иных категорий, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в диапазоне от 30 до 40% (в случае сокращения фонда оплаты труда работников данных категорий увеличивается фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс).

Распределение базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

1.Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}, \text{ тыс.руб.}$$

2. Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{С}, \text{ тыс. руб где:}$$

С - доля специальной части $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$. Рекомендуемое значение С – до 30%. Значение С устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

4. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{о}}$) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей-инвалидов на дому, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и их родителями.

Доля $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ может составлять до 15% $\text{ФОТ}_{\text{о}}$. Порядок распределения $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ определяется учреждением самостоятельно исходя из специфики образовательной программы.

5. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{с}}$), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ (выплаты за работу в особых условиях в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и или опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями и другие выплаты за специфику работы в соответствии с действующим законодательством.

-повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов, за квалификационные категории.

6. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую школой при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

7. Учебный план разрабатывается самостоятельно школой. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

Расчет базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа-стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

2. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается школой самостоятельно по формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

Стоимость педагогической услуги 1 ученико-часа (Стп) рассчитывается по формуле:

$Стп = ФОТаз * 245 / (a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11}) \times 365$, руб./ученико-час., где:

Стп-стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТаз-фонд оплаты труда аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (должностные оклады);

245-количество дней в учебном году;

$a_1, a_2, a_3, \dots, a_{11}$ -количество обучающихся в первых, вторых, третьих, ..., одиннадцатых классах соответственно;

$v_1, v_2, v_3, \dots, v_{11}$ -годовое количество часов по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно.

365-количество дней в году.

3. Базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, формируется исходя из стоимости педагогической услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, рассчитывается по формуле:

$ЗПб = (Стп \times Н \times Бп) + (Стп \times Н \times Бп \times К_1) + \dots + (Стп \times Н \times Бп \times К_i) + Днз$, руб., где:

ЗПб-базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, руб.;

Стп-расчетная стоимость педагогической услуги-ученико-часа (руб./ученико-час);

Н-количество обучающихся по предмету в каждом классе, чел.;

Бп-количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (из расчета 34 недели в учебном году);

К1-повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета:

до

0,20- русский язык, математика, 1 класс;

0,15- иностранные языки, бурятский язык, литература, физика, химия, 2-4 классы;

0,10 – информатика, биология, география, история.

К2-повышающий коэффициент квалификационной категории, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

до

0,30 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,20 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

0,10 – для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию

К3 – повышающий коэффициент звания:

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициент не суммируются)

0,30 – «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

0,20 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации",

"Отличник

народного просвещения";

0,15 - почетные звания Республики Бурятия.

К4-коэффициент за работу в особых условиях:

0,084-химия;

0,12-информатика;

Кг-за работу в гимназии, лицее, учреждении, имеющем статус федеральной экспериментальной площадки, в размере 0,15.

При расчете Зпб по предметам с делением класса на группы применяется Кдел. по формуле:

$$ЗПб = (Стп \times Ндел \times Кдел \times Бп) + (Стп \times Ндел \times Кдел \times Бп \times K1) + \dots + (Стп \times Ндел \times Кдел \times Бп \times Ki) + Днз, \text{руб.}, \text{где:}$$

Ндел- количество обучающихся по предмету в каждой группе класса;

Кдел-поправочный коэффициент, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II-XI классы), технология (V-XI классы), физическая культура (X-XI классы), информатика, физика, химия- во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1,0-класс не делится на группы

1,4-учитель работает с одной группой от 17 человек

1,65-учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек

2,0-учитель работает с одной группой до 13 человек

Деление классов на группы осуществляется в городских общеобразовательных учреждениях при наполняемости 25 человек, в сельской местности не менее 20 человек.

Днз-доплата за неаудиторную занятость.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат по каждому предмету и классу.

4. Расчет заработной платы учителю ЗПЛпп (замена) при замене отсутствующего педагогического работника в связи с болезнью, учебным отпуском и т.п. осуществляется по формуле:

$ЗПЛ\text{ пп(замена)} = \text{Стп(уч/час)} \times \text{а} \times \text{в} \times \text{К1}$, по каждому классу и предмету, руб., где:

Стп-стоимость ученико-часа педагогической услуги;

а- количество учеников;

в-количество часов замены;

К1-повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета.

Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство в размере, порядок которого определяется действующим законодательством.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы осуществляются по результатам труда.

Распределение стимулирующих выплат, осуществляемых за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, производится органом управления школы (попечительским советом, управляющим советом и т.п.) по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определено в локальном правовом акте школы и (или) в коллективном договоре.

Основным критерием для осуществления стимулирующих выплат являются:

- качество обучения;
- здоровье учащихся;
- воспитание учащихся.

2.Порядок и условия оплаты труда работников школы, не осуществляющих учебный процесс.

В учреждении предусматривается следующая квалификация должностей по группам персонала:

Группа работников	Наименование должностей
Педагогический персонал	Учитель начальных классов Учитель начальных классов

Обслуживающий персонал	Уборщик помещений
------------------------	-------------------

1. Заработная плата работников школы не осуществляющих учебный процесс включает в себя:

- оклады по должностям (должностные оклады) (приложение №1 к настоящему положению)

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты;

- Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Размеры должностных окладов работников школы установлены в приложении №1 к настоящему Положению на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Минздравсоцразвития России» от 26.08.2010г №761 н, профессий рабочих –к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г №248н.

Школа в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам, выплат стимулирующего и компенсационного характера. Кроме того, на выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

2. Минимальные размеры базовых окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующей квалификации должностей по группам персонала.

3. Размеры базовых окладов устанавливаются руководителем учреждения по соответствующей квалификации должностей по группам персонала на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам.

К повышающим коэффициентам относятся:

- коэффициент квалификационной категории (применяется при условии работы работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория);

- коэффициент почетного звания (применяется для работников, имеющих почетные звания);

Коэффициент специфики работы (применяется для специалистов, работающих в сельской местности; водителей, занимающихся перевозкой детей);

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам и его размерах принимается руководителем школы персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающих коэффициентов устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Компенсационные выплаты

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Районный коэффициент устанавливается в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.11.1967г №512/П-28.
2. Процентные надбавки за стаж работы устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением центрального комитета КПСС, Совета министров СССР, Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 9 января 1986 г. N 53.
3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - 3.1. Работникам, занятым на работах, с тяжелыми и вредными условиями труда до 12%.
 - 3.2. Работникам, занятым на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда до 24%.
4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - 4.1. За работу в ночное время - до 35%
5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам по соответствующей квалификации должностей по группам персонала в процентах к базовым окладам.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями и другие выплаты за специфику работы в соответствии с законодательством РФ).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Стимулирующие выплаты

В целях поощрения работников за выполненную работу в школе выплачиваются выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой за проработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения. Объем стимулирующих выплат может составлять до 30 % от общего фонда оплаты труда. Кроме того, на выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам(ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

Надбавка за классность устанавливается для водителей 1 и 2 класса в размере:

-первого класса-25% базового оклада;

-второго класса-10% базового оклада;

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени, со дня возникновения права на ее назначение и прекращается на следующий день после даты расторжения трудового договора.

В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности и с учетом мнения профсоюзного органа. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующей квалификации должностей по группам персонала, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Премирование руководителей, заместителей директора по УВР, ВР школы осуществляется на основании приказа начальника РУО.

Другие вопросы оплаты труда

1.Штатное расписание учреждения утверждается руководителем школы ежегодно.

2.Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

3.В учреждении предусматриваются должности:

а)Административного персонала.

б)Педагогического персонала

в)Учебно-вспомогательного персонала

г)Обслуживающего персонала

4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
5. Объем средств на оплату труда работников формируется на учебный год исходя из объема субвенций из республиканского бюджета.
6. Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
7. Время простоя по вине работника не оплачивается.
8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
9. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
10. Оплата за работу в праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказов и распоряжений об организации работ.
11. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.
12. При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течение месяца, при этом смены могут быть разной продолжительности. Возникающие при этом графике сменности недоработки и переработки сверх смены регулируются в рамках месячного периода рабочего времени и могут по желанию работника компенсироваться соответствующим уменьшением других смен, дополнительными днями отдыха. Ведение суммированного учета рабочего времени производится с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.
13. Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц в связи с призывом в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде.
14. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.
15. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

17. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывается руководителем учреждения и сдаются в централизованную бухгалтерию.

18. Директор школы, бухгалтер несут ответственность за правильность начисления и выплаты заработной платы работникам школы.

19. Повышение заработной платы работников школы, финансируемой из бюджета, осуществляется в соответствии с законом республики Бурятия о республиканском бюджете на финансовый год и плановый период.