И.О. председателя профсоюзного комитета Директор школы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Миняева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Зашихина

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Яренская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения.
2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлениями Администрации МО «Ленский муниципальный район» № 96 от 26Л 1.2010 г. «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования «Ленский муниципальный район»
3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда в МБОУ Яренская СОШ (далее по тексту - школа). Положение включает в себя условия и порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера работников школы (далее по тексту - работники), а также условия и порядок выплаты работникам материальной помощи и единовременного пособия при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья.
4. Заработная плата работников состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного характера (далее по тексту - доплаты) и выплат стимулирующего характера.
5. Заработная плата работника (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работнику на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Ленский муниципальный район», при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

1. С работниками, поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, размеры доплат компенсирующего характера и выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

1. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности (ставки заработной платы), а также доплат компенсирующего характера и выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

1. Директор школы несет ответственность за нарушение норм оплаты труда работников в соответствии действующим законодательством.
2. Фонд оплаты труда, работников школы формируется на календарный год на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, Архангельской области и МО «Ленский муниципальный район», исходя из объема ассигнований муниципального бюджета МО «Ленский муниципальный район», средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности школы.
3. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы работников.

1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам директором школы из расчета минимальных размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы.
2. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации МО «Ленский муниципальный район» № 96 от 26.11.2010 г. «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования «Ленский муниципальный район» с последующими изменениями и дополнениями.
3. Установленные в соответствии с настоящим Положением директором школы базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учётом повышения (умножения) на повышающий коэффициент образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы конкретного работника применяемые при исчислении заработной платы с учетом объёма учебной нагрузки (педагогической работы).
4. Повышающие проценты устанавливаются по следующим основаниям в указанных размерах: специалистам и руководящим работникам в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - в размере 25 процентов;

работникам учреждения (кроме отнесенных к первой профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих)

за имеющийся уровень образования в размерах:

30%- при наличии высшего профессионального образования

15% - при наличии среднего профессионального образования, неполного высшего образования

10% - при наличии начального профессионального образования, среднего профессионального образования;

за наличие квалификационной категории по занимаемой должности в размерах:

30% - при наличии высшей квалификационной категории;

20 % - при наличии первой квалификационной категории;

10 % - при наличии второй квалификационной категории.

1. На основании законодательных актов, других нормативных документов об увеличении должностных окладов директор вправе приказом увеличить должностные оклады.
2. Выплаты компенсирующего характера, порядок, размеры и условия их

установления и применения.

1. Выплаты компенсирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы конкретных работников устанавливаются директором школы в соответствии с настоящим Положением в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим, законодательством Российской Федерации и Архангельской области.
2. В школе устанавливаются следующие виды выплаты компенсирующего характера:

* доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

* доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

* с тяжелыми и вредными условиями труда - в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Конкретные размеры доплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета школы в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, всем работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 года №579(с последующими изменениями и дополнениями).

1. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются и начисляются в соответствии с нормами трудового права Российской

Федерации и Архангельской области.

5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.151 ТК РФ), устанавливаются:

* за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы - в размере до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за сверхурочную работу: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

* за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
* за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в размере 35% часовой ставки заработной платы (части оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1. Доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника, и за факторы, увеличивающие напряженность работы, устанавливаются работникам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

* за классное руководство - в размере до 30%; за организацию работы УКП - в размере до 10%

за проверку письменных работ:

* учителям начальных классов - в размере - до 0,8% за час;
* учителям русского языка и литературы - в размере - до 1% за час;
* учителям математики - в размере до 0,8% за час;
* учителям физики, химии, биологии, черчения - в размере до 0,3% за час;
* учителям иностранного языка - в размере до 0,5% за час;
* учителям географии, истории, обществознания, экономики - в размере до 0,3% за час.

Проценты устанавливаются на ставку заработной платы, при учебной нагрузке, не совпадающей с нормой учебных часов, на ставку, доплаты выплачиваются пропорционально нагрузке (без учета ИГЗ, элективных и факультативных курсов);

* за заведование учебным кабинетом - в размере до 5%;
* за заведование спортивным залом, автоклассом - в размере до 5%;
* за заведование учебной мастерской - в размере до 15%;
* за заведование лаборантской кабинета биологии – 10%;
* за переход на преподавание по ФГОС – 5%;
* за заведование школьным музеем – до 50%;

- за заведование гаражом и обслуживанием автотранспорта - до 15%;

* за классность водителю школьного автобуса - до 15%;
* за организацию индивидуального обучения на дому в размере до 15% (от количества недельных часов);
* за работу в специальных (коррекционных классах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; нормы времени на ставку заработной платы 1% за час недельной нагрузки);
* за работу в логопедических пунктах - в размере до 20%
* за работу ГПД в размере до 2,5% за час;
* за работу кружков в размере - до 4% за час;
* за работу спортивных секций в размере - до 5% за час;

1. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их

применения.

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором школы в соответствии с настоящим Положением в виде надбавок, премий к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области в пределах фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера включают в себя годовые, ежемесячные надбавки (устанавливаемые на учебный год), краткосрочные.
2. На выплаты стимулирующего характера по решению Совета школы могут быть направлены средства, поступившие от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности, за исключением целевых средств, а также средств, поступивших в виде дара, пожертвований.

В школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* за стаж непрерывной работы (выслугу лет) 1 % за каждый отработанный год, но не более 25% устанавливается на год;.
* за руководство МЦ до 5% (устанавливается на учебный год);
* за размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности на специализированных интернет-сайтах - в размере до 10% (устанавливается на учебный год);
* за организацию работы издательского центра и выпуск школьной, газеты - в размере до 15%; (по итогам года при отсутствии оплаты кружка по выпуску школьной газеты, устанавливается на учебный год);
* за организацию документального оформления аттестационных процедур - в размере до 10%; (устанавливается по итогам года, разовые);

- за ответственность по электробезопасности в размере до 20% (устанавливается на учебный год);

* за обслуживание компьютеров в компьютерном классе при отсутствии техника – в размере до 30% (1,5% за каждую машину, устанавливаются разово);
* за составление расписания до 50% ;
* за ведение протоколов заседаний Педсовета и Методсовещаний в размере до 10% (устанавливаются на учебный год);
* за заполнение таблиц государственного электронного мониторинга - в размере до 10% (устанавливаются разовые)

-за организацию питания поварам групп продленного дня до 25% (устанавливаются на учебный год);

* за организацию профессионального обучения - в размере до 20%(устанавливаются на учебный год);
* за ведениекадровой работы - в размере до 50% (устанавливаются на учебный год);
* за организацию работы интерната - в размере до 20% ( во время ЧС, устанавливаются разовые)
* за организацию закупки школьных учебников библиотекарю - в размере до 20 % (устанавливаются на учебный год или разовые)

- за организацию закупки и подвоза продукции в столовую - в размере до 20%;(устанавливаются при отсутствии рабочего на учебный год)

1. Годовые ежемесячные надбавки:

4.1. Надбавка за стаж, непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам (кроме занимающих должности, для занятия которых не требуется наличия профессионального образования) в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы: за каждый отработанный год 1 %, но не более 25%.

Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению. Назначение надбавок производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (а при его отсутствии - иного представительного органа работников).

4.1.1. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании решения комиссии по установлению стажа, состав и порядок работы которой утверждается директором школы с учётом мнения профсоюзного комитета школы.

1. В общий стаж работы, дающий работнику право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

* время работы в учреждениях образования;

время работы в государственных органах исполнительной власти, органах местных администраций муниципальных образований, уполномоченных в сфере образования;

- время работы в иных организациях по должности (специальности), соответствующей занимаемой в данном образовательном учреждении;

* время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях со школой.

Не засчитывается в стаж работы время работы на должностях ПКГ общеотраслевых профессий рабочих в случае перехода работника на должности иных ПКГ.

1. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

1. Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление надбавки (новой надбавки) производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В случае если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период выполнения государственных обязанностей, командировки, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий пересчет среднего заработка.

1. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.
2. Внешние совместители права на надбавку за выслугу лет не имеют.

4.1.7. При внутреннем совместительстве и временном заместительстве надбавка за выслугу лет начисляется только на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основной работе (должности).

1. Надбавка молодым специалистам, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет 15% должностного оклада (ставки заработной платы) - окончившим образовательные учреждения высшего профессионального образования и 10% должностного оклада (ставки заработной платы) - окончившим образовательные учреждения среднего профессионального образования, а окончившим данные учебные : заведения с отличием - 20% и 15% должностного оклада (ставки заработной платы) соответственно уровню образования.

Надбавка выплачивается молодому специалисту в течение трех лет со дня заключения трудового договора по основной работе (должности).

1. Надбавки за наличие почётного звания, награды по роду деятельности устанавливаются работникам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- награждённым Почётной грамотой Министерства образования РФ, общественной наградой - в размере до 10%, Грамотой (Департамента) Министерства образования науки и культуры Архангельской области - до 3%;

- награждённым нагрудным знаком (имеющим звание) «Отличник просвещения», «Почётный работник образования» - в размере до 10%;

* имеющим почётные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный...», награждённым отраслевой или государственной наградой - медалью - в размере до 15%;
* имеющим почётные звания, начинающиеся со слов «Народный...», награждённым государственной наградой - орденом - в размере до 20%;

Надбавки за наличие почетного звания, награды устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

1. Иные годовые ежемесячные надбавки:

- за организацию профсоюзной работы и представительство интересов работников — в размере до 10% (устанавливаются на учебный год)

* за наставничество - в размере до 5% (устанавливаются на учебный год)
* за победу в профессиональном конкурс («Самый классный Классный», «Учитель года»):
* школьном - в размере до 5%;
* районном - в размере до 10%;
* областном, межрегиональном - в размере до 15%;
* всероссийском - в размере до 20%;
* международном - в размере до 25%;

(выплачивается со дня присвоения 1 места в течение года, следующего за победой в конкурсе).

1. Надбавка за выполнение особо важных и сложных работ (заданий) выплачиваются работникам разово по итогам выполнения особо важных и срочных работ (заданий) в размерах до 100% должностного оклада (ставки заработной платы).
2. За качественное проведение разовых мероприятий, связанных с выполнением муниципального заказа, может быть выплачена разовая премия по представлению заместителей директора до 2 тысяч рублей.

6 Премии по итогам работы (за квартал, четверть, полугодие, учебный и календарный год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. ( При наличии экономии фонда оплаты труда)

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

* достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премии максимальными размерами не' ограничиваются. (В пределах экономии фонда оплаты труда).

1. Выплаты стимулирующего характера по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников производится:

* заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным директору непосредственно - самим руководителем;

1. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда.
2. К иным выплатам, связанным с отраслевыми особенностями труда, относятся выплаты работникам школы в соответствии со статьей 5 областного закона от 03 апреля 1996 года № 38-22-03 «Об образовании»: материальная помощь в размере должностного оклада (ставки) по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года и единовременное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы.
3. Порядок и размеры оплаты труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера.
4. Заработная плата директора школы устанавливается в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами МО «Ленский муниципальный район» и выплачивается в соответствии с ними из фонда оплаты труда работников школы.

Совет школы имеет право принять решение о выплате директору школы разовой надбавки стимулирующего характера или премии за счёт средств, предусмотренных на оплату труда директора школы в фонде оплаты труда работников школы, а также в пределах общей экономии фонда оплаты труда работников школы или за счёт средств, поступивших от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности, за исключением целевых средств, а также средств, поступивших в виде дара, пожертвований.

1. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера школы состоит из должностного оклада, выплат компенсирующего характера, доплат и выплат стимулирующего характера.
2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера школы устанавливаются директором школы на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы с учётом объёма должностных полномочий и уровня квалификации работника.

В случае отсутствия у заместителя директора, главного бухгалтера школы высшего образования или высшей квалификационной категории его должностной оклад устанавливается на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

1. Повышающий коэффициент к должностным окладам заместителей директора, главного бухгалтера школы не применяется.
2. Доплаты и выплаты компенсирующего характера, доплаты и выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей директора, главного бухгалтера школы в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.
3. Другие вопросы оплаты труда
4. Штатное расписание школы ежегодно утверждается директором школы и предусматривает все должности работников школы, в том числе руководителей, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.
5. Штатные расписания по видам персонала составляются по всем структурным подразделениям школы в соответствии с Уставом школы.
6. Оплата труда учителей в школе устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. В тарификационный список, утверждаемый ежегодно директором школы, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки.
7. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг для реализации образовательных программ, а также для выполнения временных работ, не связанных с уставными целями, директор школы привлекает помимо работников, занимаемых должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и внебюджетных фондов.
9. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает

преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и другими нормами трудового законодательства.

1. Заключительные положения.
2. Фонд оплаты труда работников школы формируется из возможности бюджетов на календарный год, исходя из объема ассигнований муниципального бюджета МО «Ленский муниципальный район» и областного бюджета Архангельской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.
3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться школой на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено законодательством.

**VIII. Порядок внесения изменений и дополнений.**

Изменения и дополнения настоящего Положения принимаются педагогическим Советом или собранием трудового коллектива по инициативе Администрации и Профкома МБОУ Яренская СОШ с учетом мнения профсоюзного комитета.

Положение принято на собрании трудового коллектива МБОУ Яренская СОШ протокол № 1

«\_\_24\_\_\_» \_марта\_\_2014 г.