

Согласовано
Председатель профкома
МОУ «Спицинская средняя
общеобразовательная школа»
_____ / Л.А. Петрова /
« ___ » _____ 2011 г.

Утверждаю
Директор МОУ «Спицинская
средняя общеобразовательная
школа»
_____ / В.А. Оськина /
« ___ » _____ 2011 г.

Положение
об оплате труда работников
МОУ «Спицинская средняя
общеобразовательная школа»
Ясногорского района Тульской области

Данное положение разработано профсоюзным комитетом и администрацией МОУ «Спицинская СОШ» на основе положений Трудового кодекса РФ, на основе постановления главы администрации муниципального образования Ясногорский район от 20.06.2008 г. №1048 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ясногорского района», а также на основе других, регулирующих данный вопрос, законных нормативно-правовых актов, не нарушающих прав работников образования.

1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

1. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям 1-11 классов образовательных учреждений;
- за 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям;
- за 36 часов педагогической работы в неделю; старшим вожатым.

2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу.

Должностные оклады педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю (в случае нахождения образовательного учреждения в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях указывается, что продолжительность рабочего времени работников из числа женщин составляет 36 часов работы в неделю).

4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы в следующих случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям-специалистам;
- учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений; учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений (в случае, если они расположены в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химвосходов) при вложении на них в счет сохраняемой полной ставки учителя обязанностей (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физвоспитанию, проверке письменных работ, классному руководству.

5. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы;
- заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

2. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)

Зарплата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = О_{к} * n + О_{п} + НД, \text{ где}$$

ЗП – заработная плата работника;

О_к – оклад (должностной оклад) работника образовательного учреждения в зависимости от категории (О_{рук} – руководителя, О_{сп} – специалиста, О_т – технического исполнителя, О_р – рабочего);

n – объем выполняемой нагрузки;

О_п – оплата за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу.

НД – стимулирующие выплаты из фонда надбавок и доплат, а также выплаты за дополнительную работу, не входящие в должностные обязанности работников.

Работнику, работающему по основной должности и по совместительству, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по той или другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно

отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3. Расчет окладов (должностных окладов) работников учреждений

1. Для определения размера должностного оклада специалиста учреждения применяются повышающие коэффициенты к базовому окладу (коэффициенты стажа работы и квалификации) и повышающий коэффициент по занимаемой должности. Расчет должностного оклада специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$O_{\text{сп}} = (Bo + BoK3 + BoK4) * K7, \text{ где}$$

$O_{\text{сп}}$ – размер должностного оклада специалиста;

Bo – величина базового оклада;

$K3$ – коэффициент стажа;

$K4$ – коэффициент квалификации.

$K7$ – коэффициент по занимаемой должности.»

2. Для определения размера должностного оклада технических исполнителей учреждений к базовому окладу применяется коэффициент стажа работы. Расчет должностного оклада технического исполнителя осуществляется по следующей формуле:

$$O_t = B_o + B_o K_3, \text{ где}$$

O_t – размер должностного оклада технического исполнителя;

B_o – величина базового оклада технического исполнителя;

K_3 – коэффициент стажа.

3. Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$$O_{\text{раб.}} = B * K_t, \text{ где}$$

$O_{\text{раб.}}$ – размер оклада рабочего;

B – величина базовой единицы;

K_t – тарифный коэффициент.

4. Размер базового оклада руководителя, специалиста и технического исполнителя учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты.

К базовым коэффициентам относятся коэффициент уровня образования и коэффициент специфики работы.

Расчет базового оклада производится по формуле:

$$B_o = B * K_1 * K_2, \text{ где}$$

B_o – размер базового оклада работника;

B – величина базовой единицы;

K_1 – коэффициент уровня образования;

K_2 – коэффициент специфики работы.

5. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и технического исполнителя учреждения.

6. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя, специалиста и технического исполнителя учреждения.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$$K_2 = 1 + K_{2-1} + K_{2-2} \text{ и т.д.}, \text{ где}$$

K_2 – коэффициент специфики работы;

K_{2-1} , K_{2-2} и т.д. – выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

7. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в учреждении (коэффициент уровня управления, коэффициент по занимаемой должности).

При установлении коэффициента стажа для работников категории «специалист - группы педагогический персонал» учитывается стаж работы в организациях и должностях.

Время работы в отдельных организациях, а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, служба в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации засчитывается в педагогический стаж.

Для работников категории «специалист - группы прочие специалисты» и «технические исполнители» учитывается общий стаж работы.

8. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию на основании результатов аттестации по профилю выполняемых работником должностных обязанностей.

5. Доплаты

1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха).

2. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливается: в соответствии с приложением №10 к коллективному договору.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ может включаться: классное руководство, проверка письменных работ, заведование: отделениями, филиалами, учебно-конституционными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, профсоюзная работа и т.д.

4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются: работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются

Молодым специалистам (1-ый год работы) – до 20%.

6. Надбавки

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда, участие в эксперименте, освоении новых дисциплин и по другим основаниям, предусмотренным в приложении №10 к коллективному договору.

7. Порядок определения уровня образования

1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, концертмейстеров, учителей-логопедов).

2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, установлен тот же должностной оклад, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование. Рассмотрение аттестационной комиссией образовательного учреждения вопроса об установлении более высокой категории, осуществляется на основании представления руководителя образовательного учреждения.

8. Порядок исчисления стажа педагогической работы.

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи, которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

9. Коэффициенты, применяемые для формирования должностных окладов руководителей, специалистов и технических исполнителей

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициентов для категорий работников		
		руководители	специалисты	технические исполнители
1. Базовый коэффициент				
1.1. Коэффициент уровня образования (К1)	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	1,36	1,36	1,36
	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,30	1,30	1,30
	Неполное высшее образование Среднее специальное образование	1,25	1,25	1,25
	Начальное профессиональное образование	1,10	1,10	1,10
	Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	1,00	1,00
1.2. Коэффициент		от 1 до 2,3	от 1 до 2,3	от 1 до 2,3

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициентов для категорий работников			
		руководители	специалисты	технические исполнители	
специфики работы (K2)					
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1. Коэффициент стажа работы (K3)	Стаж работы более 20 лет	не учитывается	0,42	0,18	
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,36	0,14	
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,31	0,10	
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,22	0,06	
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	0,00	
2.2. Коэффициент квалификации (K4)	высшая категория	0,25	0,25	-	
	первая категория	0,20	0,20		
	вторая категория	0,15	0,15		
2.3. Коэффициент масштаба управления (K5)	Группа 1	-	-	-	
	Уровень 1 - руководители				0,50
	Уровень 2 - заместители руководителей				0,30
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений				0,20
	Группа 2				
	Уровень 1 - руководители				0,30
	Уровень 2 - заместители руководителей				0,20
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений				0,15
	Группа 3				
	Уровень 1 - руководители				0,25
	Уровень 2 - заместители руководителей				0,10
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений				0,05

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициентов для категорий работников		
		руководители	специалисты	технические исполнители
	Группа 4			
	Уровень 1 - руководители	0,20		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,05		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,00		
«2.4. Коэффициент уровня управления (К6)	Уровень 1 – руководители, имеющие высшую или первую квалификационную категорию; руководители, прошедшие соответствующую аттестацию на соответствие требованиям, установленным квалификационной характеристикой	0,50 0,75	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей, имеющие высшую или первую квалификационную категорию; заместители руководителей, прошедшие соответствующую аттестацию на соответствие требованиям, установленным квалификационной характеристикой	0,3 0,55	-	-

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициентов для категорий работников		
		руководители	специалисты	технические исполнители
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений, имеющие высшую или первую квалификационную категорию; руководители структурных подразделений, прошедшие соответствующую аттестацию на соответствие требованиям, установленным квалификационной характеристикой	0,15	-	-
		0,4		
2.5. Коэффициент по занимаемой должности (К7)	Учитель		1,3	
	Специалисты, за исключением должности «учитель»			

С положением ознакомлены: _____
