

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Мининская основная общеобразовательная школа»
Тепло-Огаревского района Тульской области

Приказ № 33

от 31.08.2009

О введении новой системы оплаты труда
работникам образовательного учреждения

В целях реализации Постановления главы муниципального образования Тепло-Огаревский район от 18.06.2008 № 216 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тепло-Огаревский район» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести с 1 сентября 2009 года новую систему оплаты труда для работников МОУ «Мининская ООШ».
2. Работников образовательного учреждения предупредить в письменной форме.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы:

Н.М.Сополькова



**ГЛАВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТЕПЛО-ОГАРЕВСКИЙ РАЙОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.06.2008 № 216

**Об оплате труда работников муниципальных
образовательных учреждений муниципального образования
Тепло-Огаревский район**

В целях внедрения новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тепло-Огаревский район, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Тепло-Огаревского районного собрания II созыва от 28.12.2004 № 39-1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений и организаций муниципального образования «Тепло-Огаревский район Тульской области», на основании статьи 18 Устава муниципального образования Тепло-Огаревский район ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тепло-Огаревский район (приложение № 1).

2. Установить базовую единицу для определения базовых окладов с 1 сентября 2008 года в размере 2300 рублей. Изменение размера базовой единицы осуществляется одновременно с повышением тарифной ставки (оклада) 1 разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тепло-Огаревский район.

3. Утвердить тарифные коэффициенты для расчета окладов рабочих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тепло-Огаревский район (приложение № 2).

4. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тепло-Огаревский район, не предусмотренных настоящим Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тепло-Огаревский район, производится в порядке, установленном для муниципальных учреждений муниципального образования Тепло-Огаревский район соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим постановлением.

5. Определить, что заработная плата работников, устанавливаемая данным постановлением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до 31 августа 2008 года при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Финансовому управлению администрации муниципального образования Тепло-Огаревский район (Илюшкина В. А.) осуществлять финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления.

7. Признать утратившим силу постановление главы муниципального образования Тепло-Огаревский район от 23.03.2007 № 81 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых из бюджета муниципального образования Тепло-Огаревский район».

8. Постановление вступает в силу с 1 сентября 2008 года.

**Глава
муниципального образования
Тепло-Огаревский район**

С. С. Паршиков

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципальных образовательных учреждений
муниципального образования Тепло-Огаревский район

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях внедрения новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тепло-Огаревский район (далее – работники образовательных учреждений).

2. Внедрение новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений предполагает:

а) унификацию подходов к формированию окладов всех категорий работников системы образования;

б) дифференциацию окладов в зависимости от:

уровня образования;

специфики работы;

педагогического, научно-педагогического и общего стажа;

квалификации;

уровня управления;

масштаба управления.

3. В условиях новой системы оплаты труда отнесение должностей по категориям работников устанавливается согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2. Формирование окладов (должностных окладов)
работников учреждений

4. Формирование должностных окладов руководителей, специалистов и технических исполнителей учреждений производится на основе базовой

единицы, базовых и повышающих коэффициентов согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5. Формирование окладов рабочих учреждений производится на основе базовой единицы и тарифных коэффициентов согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

Для высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда может производиться исходя из 9-12 разрядов. Основанием для установления оплаты труда по 9-12 разряду является перечень профессий согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

6. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и технического исполнителя учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

7. 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:

$B_0 = B * K_1 * K_2$, где

B_0 – размер базового оклада работника;

B – величина базовой единицы;

K_1 – коэффициент уровня образования;

K_2 – коэффициент специфики работы.

8. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и технического исполнителя учреждения согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

9. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя, специалиста и технического исполнителя учреждения, а также типов, видов учреждений и их структурных подразделений согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

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

K_2 - коэффициент специфики работы;

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

10. 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 системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории «специалист - группы педагогический персонал» учитывается стаж работы в организациях и должностях, согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

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 в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

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

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

12. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждения на основании объемных показателей деятельности учреждения, согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

13. Коэффициент уровня управления применяется для формирования должностного оклада руководителей учреждений в соответствии с занимаемой должностью.

3. Расчет окладов (должностных окладов) работников учреждений

14. Для определения размера должностного оклада руководителей учреждений и руководителей их структурных подразделений (далее – руководитель) применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты квалификации, масштаба управления и уровня управления. Расчет должностного оклада руководителя учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$O_{рук} = B_0 + B_0K_4 + B_0K_5 + B_0K_6, \text{ где}$$

$O_{рук}$ – размер должностного оклада руководителя;

B_0 – величина базового оклада;

K_4 – коэффициент квалификации;

K_5 – коэффициент масштаба управления;

K_6 – коэффициент уровня управления.

15. Для определения размера должностного оклада специалистов учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации. Расчет должностного оклада специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$O_{\text{сп}} = B_0 + B_0K_3 + B_0K_4, \text{ где}$$

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

B_0 – величина базового оклада;

K_3 – коэффициент стажа;

K_4 – коэффициент квалификации.

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

$$O_{\text{т}} = B_0 + B_0K_3, \text{ где}$$

$O_{\text{т}}$ – размер должностного оклада технического исполнителя;

B_0 – величина базового оклада технического исполнителя;

K_3 – коэффициент стажа.

17. Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

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

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

B – величина базовой единицы;

$K_{\text{т}}$ – тарифный коэффициент.

4. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

18. Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОВ} + \text{ФНД}, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения,

ФОВ – фонд окладов (должностных окладов) и компенсационных выплат,

ФНД – фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

19. Фонд надбавок и доплат рассчитывается по формуле:

$$\text{ФНД} = \text{СВ} + \text{ВД}, \text{ где}$$

ФНД – фонд надбавок и доплат;

СВ – стимулирующие выплаты;

ВД – выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Фонд надбавок и доплат устанавливается в размере 25 процентов фонда оплаты труда.

20. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты 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).

21. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

5. Расчет заработной платы работника образовательного учреждения

22. Заработная плата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП = O_k * n + O_n + НД$, где

ЗП – заработная плата работника;

O_k – оклад (должностной оклад) работника образовательного учреждения в зависимости от категории ($O_{рук}$ – руководителя, $O_{сп}$ – специалиста, O_t – технического исполнителя, O_p – рабочего);

n – объем выполняемой нагрузки;

O_n – 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.

Установление нормы часов за должностной оклад, объема учебной нагрузки, порядок исчисления заработной платы работников образовательных учреждений производится в соответствии с приложением № 8 настоящего Положения.

23. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов должностного оклада (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда – в размере до 24 процентов должностного оклада (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

24. Оплата труда в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов должностного оклада (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

25. Оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад (оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

26. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

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.

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

27. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Также сверхурочной работой является переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

28. Выплаты стимулирующего характера.

Системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются работодателем на основании Положения, согласованного с соответствующей территориальной организацией профсоюза.

29. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

К выплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами и другая дополнительная работа, непосредственно не входящая в круг должностных обязанностей работника.

30. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, которые закрепляются в коллективном договоре или локальном акте учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях на почасовой основе

31. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированные специалисты. В рамках новой системы оплаты труда почасовая оплата квалифицированных работников осуществляется в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

**Председатель
комитета образования**

И. Е. Николаева