

ПРИКАЗ

р.п.Инжавино

27.06.2018

№ 164

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБОУ «Инжавинская СОШ» утвержденное приказом от 24.03.2017 года №43

В соответствии с постановлением администрации Инжавинского района от 20.06.2018 №485 « О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений района, утвержденное постановлением администрации района от 30.11.2016 года № 765»

Приказываю:

1. Внести в положение об оплате труда работников МБОУ «Инжавинская СОШ» утвержденное приказом от 24.03.2017 года №43 следующие изменения:

1.1. Подпункт 2.2. пункта 2. «Установление размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням» изложить в следующей редакции:

«2.2. Установлены минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 5193 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 5756 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 5872 рублей,

- для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 5850 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5939 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным

уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении №2 к настоящему Положению»

1.2 Подпункт 3.1. Пункта 3. «Установление размеров, периодов и условий выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам» изложить в следующей редакции:

«3.1. Размер **повышающего коэффициента** по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- по профессиональной **квалификационной группе второго уровня:**

4 квалификационный уровень 0,10;

- по профессиональной **квалификационной группе третьего уровня:**

1 квалификационный уровень – 0,20;

2 квалификационный уровень - 0,20;

3 квалификационный уровень – 0,30;

4 квалификационный уровень – 0,35;

- по профессиональной **квалификационной группе четвертого уровня:**

1 квалификационный уровень – 0,10;

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (**Приложение №1** к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). **Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).**

1.3. Подпункт 3.6. Пункта 3. «Установление размеров, периодов и условий выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам» изложить в следующей редакции:

«Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя муниципального учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.»

1.4. Пункт 4. «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты» изложить в следующей редакции:

«Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата в размере 4 процента от оклада, ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, т.е. с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности, без учета иных доплат, надбавок и премий, установленных в настоящем Положении (при этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда).

Доплата выплачивается на основании приказа руководителя муниципального учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

4.2.2. За выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором педагогическим работникам устанавливается доплата:

А) за выполнение функций классного руководителя

В 1 – 4 классах до 10 учащихся - 4%,
от 10 до 20 учащихся - 6%,
от 20 и более учащихся - 8%.

В 5 – 11 классах до 10 учащихся - 5%,
от 10 до 15 учащихся - 8%,
от 15 до 20 учащихся - 10%,
от 20 до 25 учащихся - 12%,
от 25 и более учащихся - 15%.

(При условии выполнения в полном объёме **Положения о классном руководстве**).

Б) за проверку письменных работ обучающихся (при условии выполнения в полном объёме **Положения о проверке письменных работ**):

В начальных классах до 10 человек - 5%,
от 10 до 20 учащихся - 7%,
от 20 и более учащихся - 10%.

По русскому языку до 10 учащихся - 7%,
от 10 до 15 учащихся - 10%,
от 15 до 20 учащихся - 15%,
от 20 и более учащихся - 20%.

По математике до 10 учащихся - 5%,
от 10 до 15 учащихся - 7%,
от 15 до 20 учащихся - 10%,
от 20 и более учащихся - 15%.

По иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, экономики, информатики, истории: до 10 учащихся - 3%,
от 10 до 15 учащихся - 5%,
от 15 до 20 учащихся - 7%,
от 20 и более учащихся - 10%.

Перерасчёт размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение года не производится.

Часы индивидуального обучения в расчет доплаты за проверку письменных работ не включаются.

В) За заведование учебными кабинетами (при условии выполнения в полном объёме Положения о заведовании учебными кабинетами):

За заведование библиотекой – 10%.

За заведование учебными мастерскими, кабинетами, отвечающими современным требованиям и общеобразовательным стандартам – 15 %. При совмещении учебных кабинетов, заведующим кабинетом, исполняющим функции классного руководителя – 10 %, заместителю – 5%.

За заведование спортзалами, учебными кабинетами, оснащенными компьютерным оборудованием, – 10%.

При совмещении кабинетов, оснащенных компьютером (зав. кабинетом) – 7,5%, совместителю – 2,5%.

За заведование учебным кабинетом без компьютерного оборудования – 5%.

Г). За руководство методическим объединением (при условии выполнения в полном объеме Положения о руководстве методическим объединением):

Руководителю МО, в состав которого входят:

- до 5 преподавателей - 7 %,
- от 5 до 10 преподавателей - 12 %,
- от 10 до 15 преподавателей - 15 %,
- от 15 до 20 преподавателей - 20 %.

Д). За создание и ведение школьного сайта, за ведение электронных дневников и программы «Директор»

за создание и ведение школьного сайта:

- до 200 обучающихся в школе - 10%,
- от 200 и более обучающихся в школе - 25%.

за ведение электронных дневников:

- до 100 обучающихся в школе - 5%,
- от 100 до 200 обучающихся - 10%,
- от 200 и более обучающихся - 25%.

за ведение программы «Директор»:

- до 100 обучающихся в школе - 5%,
- от 100 до 200 обучающихся - 10%,
- от 200 и более обучающихся - 25%.

Е) за выполнение функций классного руководителя - в размере: 1000 рублей в месяц за классное руководство, в классе с наполняемостью не менее 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, и с наполняемостью не менее 25 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в рабочем поселке.

Право на получение денежного вознаграждения имеют - педагогические работники, на которых приказом образовательного учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, при условии ведения классной документации в соответствии с установленными требованиями, организации взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся (проведение родительского собрания в классе не реже одного раза в учебную четверть), организации и проведения систематической профилактической работы по предупреждению совершения правонарушений .

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, осуществляется уменьшение размера денежного вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

В случае, когда наполняемость в классах меньше установленной размер выплаты за выполнение функции классного руководителя определяется по формуле:

$$C_{pi} = (1000/n * K_{spi})$$

где:

C_{pi} - размер выплаты за выполнение функций классного руководителя

n - наполняемость класса, (14 человек в общеобразовательных учреждениях расположенных в сельской местности, 25 человек в общеобразовательных учреждениях расположенных в рабочем поселке.)

K_{spi} - фактическое количество обучающихся в классе

Приказом образовательного учреждения определяется сумма денежного вознаграждения каждого классного руководителя в зависимости от наполняемости в классе, по состоянию на начало учебного года. В случае изменения численности обучающихся в классе сумма денежного вознаграждения не может изменяться в течение учебного года.

Дополнительная оплата за выполнение функций классного руководителя, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, за создание и ведение школьного сайта, за ведение электронных дневников и программы «Директор», определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (абсолютных величинах).
Дополнительная оплата за проверку письменных работ, определяется к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы.

4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал .

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Количество часов, отработанных работником Учреждения сверхурочно, определяется по итогам работы за учетный период (квартал) по таблице учета рабочего времени, как разница между фактически отработанным работником времени в расчетном периоде и установленной для работника нормального числа рабочих часов за учетный период (квартал).

Работнику, в отношении которого введен суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа по итогам учетного периода (квартал) оплачивается в виде доплаты, которая исчисляется как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и повышенной части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы на повышающий коэффициент по типу (виду) муниципального учреждения и увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

4.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выплаты работникам за работу в ночное время

. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях труда. Повышение оплаты труда составляет 35 процентов части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада на повышающий коэффициент по занимаемой должности, но без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий,

установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

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

4.8. Основанием для начисления компенсационных выплат работникам муниципального учреждения являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.»

1.5. Приложение 3 к положению об оплате труда работников МБОУ «Инжавинская СОШ» «Виды выплат компенсационного характера в МБОУ «Инжавинская СОШ»: размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат» исключить.

1.6. Пункт 7 «Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений» изложить в следующей редакции:

«7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений»

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая

работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, определяется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.5. Право распределять учебную (преподавательскую) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении учебной (преподавательской) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной (преподавательской) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная (преподавательская) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема учебной (преподавательской) работы устанавливается с письменного согласия работника.

7.6. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

7.7. Установленные педагогическим работникам оклады (приложение № 2 к настоящему Примерному положению), выплачиваются при условии выполнения нормы учебной (преподавательской) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.8. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России № 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601).

7.9. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы необходимо осуществлять исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) (далее - повышения) за квалификационные категории или по иным основаниям. Размер оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или

педагогической работы определяется путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

При оплате труда указанных педагогических работников применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, за работу в организациях, расположенных в сельской местности, а также по другим основаниям осуществлять к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно.

7.10. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам организации устанавливается дополнительная оплата за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими, и другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты, Конкретные виды доплат и условия установлены в П4. «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты»

7.11. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев

При почасовой оплате труда оплата устанавливается следующим образом: Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.12. Педагогическим работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей работникам, награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии».

Единовременное денежное вознаграждение является составной частью фонда оплаты труда, на которое распространяются действующие нормативные правовые акты в части начисления и взимания налогов».

1.7. Приложение № 2 к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Инжавинская средняя общеобразовательная школа» изложить в новой редакции согласно приложению.

2. Инспектору по кадрам уведомить работников об изменении существенных условий трудового договора.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2018г.

Директор

И.Ю.Хурцилава

