

Согласовано

Председатель ПК МОУ «ПСОШ №1

им. Ю.В.Фролова»

Наумов В.В.

Утверждаю

Директор МОУ «ПСОШ №1

им. Ю.В.Фролова»

Свириев Е.Т.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам образовательного учреждения

Общие положения

- I. В соответствии с Законом Тамбовской области от 7 мая 2007г. №187-3 «О заработной плате работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений» (принят областной Думой 27 апреля 2007г.) каждый работник школы имеет право на установление доплат и надбавок к заработной плате на основе настоящего Положения.

II. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера

1. Особенности условий труда на каждом рабочем месте, отношение работника к труду и другие факторы, выделяющие особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных, учитываются при установлении выплат стимулирующего (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и компенсационного характера (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера).
2. К выплатам стимулирующего характера относятся: надбавка за знание и применение иностранных языков, надбавка за высокие результаты работы, надбавка за особые условия труда, сложность и напряженность выполняемой работы, доплата молодым специалистам, другие доплаты и надбавки, премии и вознаграждения.
3. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
4. Порядок и условия применения выплат стимулирующего и компенсационного характера определяется постановлением администрации области.

III. Размеры выплат стимулирующего характера

1. Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды и размеры единовременных выплат стимулирующего характера:
- 1) победителям и лауреатам конкурса "Учитель года" производится выплата в размере 5000 рублей;
 - 2) подготовившим победителей и призеров всероссийских и международных олимпиад производится выплата в размере 10000 рублей;
 - 3) подготовившим победителей и лауреатов областных олимпиад производится выплата в размере 4000 тысяч рублей;
 - 4) за высокие результаты Единого государственного экзамена производится выплата в размере 6000 рублей.
2. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды и размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера:
- 1) работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); работникам образовательных учреждений, занимающим должности категории "руководители" и "специалисты" и имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель"

и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и Союзных республик, входивших в состав СССР, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении; работникам образовательных учреждений, занимающим должности категории "руководители" и имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и Союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

2) работникам, имеющим звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения (просвещения СССР, РСФСР)», "Отличник народного образования", производится ежемесячная выплата в размере 500 рублей;

3) ежемесячная надбавка за особые условия труда - в размере до 20 процентов базовой (повышенной) тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада);

4) ежемесячная доплата к базовой (повышенной) тарифной ставке, ставке, окладу (должностному окладу) за выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

а) учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1 - 4 классов - в размере до 15 процентов, 5 - 11 классов - в размере до 20 процентов; преподавателям, старшим преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за классное руководство (руководство группой) - в размере до 20 процентов. В классах (классах-комплектах) школ всех типов и наименований с числом учащихся менее 15 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50 процентов.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится;

5) учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей - в размере до 10 процентов.

Учителям 1 - 4 классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится;

в) учителям, преподавателям за проверку письменных работ в 5 - 11 классах: по русскому языку, родному языку и литературе - в размере до 20 процентов; по математике - в размере до 15 процентов; по иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, черчению, истории в школах, (в том числе ведущим индивидуальные и групповые занятия с учащимися на дому). В классах (классах-комплектах) школ всех типов и наименований с числом учащихся менее 15 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50 процентов.

Перерасчет размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится;

а) учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в школах, школах-интернатах, детских домах - в размере до 15 процентов;

б) учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства - в размере до 5 процентов;

б) ежемесячная выплата за классное руководство в размере одной тысячи рублей, выплачиваемая за счет средств федерального бюджета;

7) ежемесячные доплаты к базовой (повышенной) тарифной ставке, ставке, окладу (должностному окладу) работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), связанную с образовательным процессом:

а) преподавателям за руководство методическими объединениями в образовательном учреждении - в размере до 10 процентов;

- б) учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) - в размере до 20 процентов;
- в) учителям и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами - в размере до 10 процентов;
- г) учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) - в размере до 20 процентов, при наличии комбинированных мастерских - в размере до 35 процентов;
- 8) ежемесячная премия в размере 25 процентов базовой (повышенной) тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада) за качественное, добросовестное и эффективное исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, выполнение установленных норм труда;
- 9) ежемесячная доплата молодым специалистам, работающим в образовательных учреждениях - в размере 30 процентов базовой (повышенной) тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада).

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией;

10) ежемесячная надбавка за классность устанавливается водителям автомобиля в следующих размерах: водителю автомобиля 2 класса - 10 процентов и водителю автомобиля 1 класса - 25 процентов базовой (повышенной) тарифной ставки за отработанное в качестве водителя автомобиля время;

11) Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 25% должностного оклада.

12) обслуживание компьютеров (за каждый работающий компьютер - 5%)

13) За ремонт и обслуживание музыкальной аппаратуры-10%.

3. Работникам образовательного учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда, могут устанавливаться ежемесячные надбавки к базовым (повышенным) тарифным ставкам, ставкам, окладам (должностным окладам) сроком на один год:

1) надбавка за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения и воспитания обучающихся, высоких достижений в работе, передовых информационных технологий - в размере до 20 процентов;

2) надбавка за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде - в размере до 30 процентов;

3) надбавка за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы - в размере до 20 процентов, которая устанавливается на основании следующих критериев:

а) за участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации (математика, русский язык);

б) при наличии средств за информативную емкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, география, история), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования (химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

в) за реализацию специфики образовательной программы учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учет вклада ее в реализацию предмета;

г) за подготовку одного спортсмена, обучающегося в детско-юношеской спортивной школе и достигшего высоких спортивных достижений.

Надбавки не носят обязательного характера, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, и при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ отменяются. Порядок и условия выплаты надбавок устанавливаются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

IV. Выплаты компенсационного характера.

1. Работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата к базовой (повышенной) тарифной ставке, ставке, окладу (должностному окладу) в размере 4 или 8, или 12 процентов, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда устанавливается доплата к базовой (повышенной) тарифной ставке (окладу) в размере до 24 процентов.

Конкретные размеры доплат по указанным основаниям устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором по результатам аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с порядком, определенным Правительством Российской Федерации.

2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных образовательному учреждению на оплату труда работников.

4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Закону.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

5. Для педагогических работников устанавливаются следующие особенности работы по совместительству:

1) педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству по месту их основной работы или в других учреждениях, организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

2) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

а) для педагогических работников, в том числе тренеров - преподавателей, тренеров - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

б) для педагогических работников, в том числе тренеров - преподавателей, тренеров, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

в) для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

3) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее

время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

6. Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- 1) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;
- 2) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- 3) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;
- 4) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусства;

Выполнение работ допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере (производится доплата к базовой (повышенной) тарифной ставке, ставке, окладу (должностному окладу) в размере 50 процентов), за последующие часы - в двойном размере (доплата к базовой (повышенной) тарифной ставке, ставке, окладу (должностному окладу) производится в размере 100 процентов). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- 1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки (производится доплата в размере 100 процентов дневной или часовой ставки);
- 2) работникам, получающим базовый (повышенный) оклад (должностной оклад), базовую (повышенную) ставку доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части базового (повышенного) оклада (должностного оклада), базовой (повышенной) ставки за день или час работы) сверх базового (повышенного) оклада (должностного оклада), базовой (повышенной) ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части базового (повышенного) оклада (должностного оклада), базовой (повышенной) ставки за день или час работы) сверх базового (повышенного) оклада (должностного оклада), базовой (повышенной) ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

9. Работникам, за исключением работников, получающих базовый (повышенный) оклад (должностной оклад), базовую (повышенную) ставку, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение:

- 1) работникам, труд которых оплачивается по дневным ставкам, за нерабочие праздничные дни производится оплата исходя из дневной тарифной ставки и количества нерабочих праздничных дней;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, за нерабочие праздничные дни производится оплата исходя из часовой тарифной ставки и нормальной продолжительности рабочего времени, установленной в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, и количества часов, приходящихся на нерабочие праздничные дни;

10. За нерабочие праздничные дни также производится выплата премий, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных настоящим Законом.

11. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим базовый (повышенный) оклад

(должностной оклад), базовую (повышенную) ставку:

1) при полностью отработанной месячной норме рабочего времени выплачивается месячный базовый (повышенный) оклад (должностной оклад), базовую (повышенную) ставку в полном размере;

2) при не полностью отработанной месячной норме рабочего времени оплата труда производится за фактически отработанное время, при этом размер дневной ставки исчисляется исходя из размера месячного базового (повышенного) оклада (должностного оклада), месячной базовой (повышенной) ставки и количества рабочих дней по месячной норме рабочего времени.

12. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

За каждый час работы в ночное время работнику образовательного учреждения производится доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

13. Работникам образовательных учреждений, находящимся в сельской местности, за разделение рабочего дня на части с перерывом в работе свыше двух часов устанавливается доплата к базовой (повышенной) тарифной ставке, ставке, окладу (должностному окладу) в размере 30 процентов. Начисление доплаты за разделение рабочего дня на части производится только за эти дни исходя из базовой (повышенной) тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада) и фактически отработанного времени.

V. Иные компенсационные выплаты

1. Уборщикам производственных и служебных помещений, осуществляющим уборку туалетов с использованием дезинфицирующих средств, производится доплата к базовой тарифной ставке в размере 10 процентов.

VI. Материальная помощь

Материальная помощь, размер, порядок и условия ее выплаты

1. В пределах средств, выделенных образовательному учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и локального акта работодателя.

2. Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину базовой (повышенной) тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада), установленной на день ее выплаты.

3. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором или локальным актом работодателя.

VII. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера

1. Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера пересматриваются перед началом нового учебного года.

2. Администрация ОУ по согласованию с ПК в течении года может пересматривать и изменять условия выплаты надбавок и использовать средства данного фонда в качестве премирования.

3. Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

4. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены в связи:

- С невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- С ухудшением качества работы;
- С изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.