« Согласовано» «Утверждено»

Председатель ПК школы: приказ №123 от 09.09.2011

 С.М.Дунаева Директор школы: А.И.Зимовейский

02.09.2011

 **ПОЛОЖЕНИЕ№16**

 **об установлении надбавок и доплат**

 **стимулирующего и компенсационного характера**

**МБОУ «Верхнекольцовская основная общеобразовательная школа»**

Тарифный фонд.

*Размеры месячных должностных окладов работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяются при помощи установленных разрядов оплаты труда по ЕТС и межразрядных коэффициентов. Для педагогических работников необходимо учесть объем учебной нагрузки путем умножения часовой тарифной ставки на фактическую нагрузку, установленную при ежегодной тарификациии.*

*В отдельных случаях законодательством предусмотрено установление ставок заработной платы и должностных окладов в более высоких размерах, чем те, которые предусмотрены по ЕТС. При этом повышенный размер определяется путем увеличения ставок (окладов) по ЕТС на определенный нормативными актами процент.*

Повышение ставок (окладов) предусмотрено:

✔ специалистам образовательных учреждений, работающих на селе (перечень специалистов согласован Минтруда РСФСР, Минсельхозпрода РСФСР, Минобразования РСФСР, Минфин РСФСР в 1991 году) - на 25%;

✔ работникам за работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении - на 15-20%;

✔ учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) - на 20%;

*При установлении работникам повышенных ставок (окладов) следует иметь в виду, что в случаях, когда работникам предусмотрено повышение по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям, то есть, проценты, на которые установлено каждое повышение, суммируются и повышение устанавливается на получаемый общий процент. В результате повышений по всем основаниям образуются новые размеры ставок (окладов), из которых в свою очередь исчисляется заработная плата работников в зависимости от учебной нагрузки и установленных надбавок и доплат.*

В некоторых случаях предусмотрено установление оплаты труда отдельных работников по разрядам ЕТС, превышающим разряды, предусмотренные в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками:

✔ руководителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания, начинающиеся со слов «Народный» или «Заслуженный» при их соответствии профилю учреждения, педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин - на один разряд выше;

✔ оплата труда работников, не имеющих соответствующих требованиям ТКХ стажа работы и образования, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющим в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения может быть установлена как для лиц, имеющих необходимые стаж и образование.

*Следует иметь в виду, что в указанных выше случаях категория работнику не устанавливается, а только используется более высокий межразрядный коэффициент по оплате труда.*

В случаях, непосредственно предусмотренных законодательством, работникам устанавливаются доплаты (либо компенсации) за условия труда, отличающиеся от нормальных. Расходы на эти доплаты могут быть запланированы заранее (заложены в бюджет):

✔ работникам за работу в ночное время - в размере 20%;

✔ работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени - в размере 15% (для медицинского персонала - 30%);

✔ работникам отдельных видов образовательных учреждений за работу в праздничные дни - в размере не менее 100% за все фактически отработанное время;

✔ работникам за работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда) - в размере до 12%;

✔ работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в размере оплаты фактически выполняемой совмещаемой работы, но не выше суммы, предусмотренной на оплату труда по данной вакантной должности;

✔ работникам за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника - в размере, устанавливаемом приказом по учреждению, исходя из разницы в окладах или фактической стоимости выполненных работ;

✔ работникам образовательных учреждений за сверхурочную работу - за первые два часа работы в размере 50%, за остальные часы в размере 100%;

✔ работникам за работу в выходные дни - в размере не менее 100% за все фактически отработанное время.

Стимулирующий фонд.

*Как следует из определения надтарифного фонда, данного выше, на сегодняшний день не существует четко определенных законодательством размеров доплат за работу, не входящую в круг основных (то есть, определенных тарифно-квалификационными характеристиками) обязанностей работников, и надбавок за напряженность и интенсивность труда. Постановлением правительства РФ от 14.10.92г. №785 было установлено, что учреждения самостоятельно определяют виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера. Это значит, что, следуя требованиям трудового законодательства в новых условиях, законодатель отошел от жесткой регламентации в отношении надтарифной части ФОТ. Причем, такой подход касается не только перечня доплат и надбавок, но и самой формы выплат. Право образовательного учреждения самостоятельно решать вопросы, связанные с установлением надбавок, доплат и иных выплат закреплено в Законе РФ «Об образовании» (ст. 32). Таким образом, любые решения органов государственной и муниципальной власти о размерах, перечне работ, наименовании должностей, которым могут быть установлены доплаты, надбавки или иные выплаты из надтарифного фонда, могут носить лишь рекомендательный характер. Это касается также и руководителей образовательных учреждений.*

*Законодательство не ограничивает размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера максимальными размерами: их предлагается определять в зависимости от выполняемого работниками дополнительного объема работ, их качества, сложности и интенсивности. С учетом гибкости перечня работ, за которые могут устанавливаться эти дополнительные выплаты, регулирование порядка их установления должно осуществляться посредством ежегодной тарификации и распределения учебной нагрузки в соответствии с действующими правилами, а также необходимостью материального стимулирования отдельных видов работ с учетом их срочности и своевременности посредством издания приказов по учреждению, согласованных надлежащим образом с профсоюзным комитетом. Утвержденные на год тарификационные списки и приказы и будут являться основаниями выплат стимулирующего характера.*

Учитывая, что сложность работы определена в тарифно-квалификационных характеристиках, а ее качество - в разрядах и категориях, присвоенных при аттестации, надбавки рекомендуется устанавливать:

✔ за высокую результативность работы;

✔ за успешное выполнение наиболее сложных работ;

✔ за напряженный, интенсивный труд,

✔ с раскрытием характера конкретной проделанной работы в приказе (например, «За успешную подготовку к открытому уроку», «За напряженную работу в связи с подменой отсутствующего коллеги», «За высокие результаты в работе, выраженные в успешной подготовке класса к контрольной работе (экзамену)» и т.п.).

Дополнительные работы, выполняемые работниками образовательных учреждений, по своему содержанию и характеру могут быть непосредственно связаны с образовательным процессом:

✔ классное руководство;

✔ проверка тетрадей и письменных работ;

✔ заведование учебными кабинетами (лабораториями);

✔ руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями

✔ проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;

✔ организация общественно-полезного производительного труда;

✔ работа в классах компенсирующего обучения;

✔ ведение работы с библиотечным фондом школьных учебников;

✔ организация питания учащихся (детей, воспитанников);

✔ выдача заработной платы в учреждениях.