

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Управляющего совета МБОУ СОШ №17
«Юнармеец»

_____ Зацепина Т.М.

датель ПК:

_____ Г.Т.Карамнова

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МБОУ СОШ №17
«Юнармеец» г.Мичуринска

_____ А.В.Климкин

Председот 1 сентября 2012 года

**Положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №17
«Юнармеец» г. Мичуринска
Тамбовской области**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №17 «Юнармеец» г.Мичуринска Тамбовской области, подведомственного управлению народного образования администрации г. Мичуринска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации города Мичуринска, Централизованной бухгалтерской и административно-хозяйственной службы управления народного образования администрации города Мичуринска (утв. приказом управления народного образования администрации города Мичуринска от 24.03.2011 №118).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №17 «Юнармеец» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – учреждение), включая совместителей.

1.3. Настоящее Положение вступает в действие с 01.09.2012.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера учреждения и их заместителей; особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств федерального, областного, местного бюджетов, части средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Основанием для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор; приказ руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция; Положение об оплате труда работников учреждения.

1.10. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановления администрации города от 21.05.2009 г. № 1034 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (в редакции от 15.03.2011).

2.2. Для работников основного персонала установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1 по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2310 рублей.

2.2.2 по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 2640 рублей.

2.2.3 по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 3806 рублей – в муниципальных образовательных учреждениях;

2.2.4 по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 4400 рублей – в муниципальных образовательных учреждениях.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаемых работникам основного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, приводятся в приложении № 1 к настоящему Положению.

Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города.

2.3. Базовый (минимальный) оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад).

Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Понятие «должностной оклад» применяется в отношении руководителя учреждения, его заместителей.

Понятие «оклад» применяется в отношении работников, отнесенных к категории «руководители», «специалисты» и «иные служащие», за исключением наименований должностей «руководитель учреждения», «заместитель руководителя учреждения».

Понятие «ставка заработной платы» применяется в отношении работников рабочих профессий.

2.4. По должностям работников учреждения образования применяется Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н.

К тарифно-квалификационным характеристикам (требованиям) (далее – ТКХ), относятся:

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – ТКХ, согласованные постановлением Минтруда Российской Федерации от 25.11.1992 № 43;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998г. №37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих – ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. №31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

2.5. Индексация размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением №2 к постановлению администрации города от 21.05.2009 №1034 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (в редакции от 01.06.2009).

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается приказом управления народного образования администрации города.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.3. За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент. Предельный размер повышающего коэффициента:

0,22 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,07 – при наличии первой квалификационной категории;

0,01 – при наличии второй квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.4. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении – по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

Предельный размер повышающего коэффициента:

работникам, имеющим ученую степень или почетное звание «заслуженный», «народный», и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении – 0,20;

работникам, имеющим почетное звание «отличник», «почетный работник», «мастер», «мастер спорта» – 0,10.

Повышающий коэффициент устанавливается при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо занимаемой должности и устанавливается с даты присвоения почетного звания либо награждения орденами и медалями за работу в образовательных учреждениях.

При наличии у работника двух почетных званий повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

3.5. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент исходя из типа (вида) учреждения. Для педагогических, руководящих работников гимназии, деятельность которых связана с образовательным процессом устанавливается предельный повышающий коэффициент - 0,15.

3.6. Учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) за условия труда, которые отличаются от нормальных, устанавливается повышающий коэффициент – 0,20.

Данный повышающий коэффициент устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не

учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.7. Для работников учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается высококвалифицированному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах, периоде и условиях выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не образует новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Период действия персонального повышающего коэффициента может быть изменен решением работодателя при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, установленных в графе 6 приложения № 1 к настоящему Примерному положению, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат и производятся в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента, изменения условий труда, отличающихся от нормальных.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются сроком на один учебный год в приказе руководителя учреждения и трудовых договорах работников.

3.10. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется

путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.1.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (выполнение работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» норму, выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся (при учебной нагрузке менее 1 ставки устанавливаются пропорционально отработанному времени), заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором), увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Размер доплат определяется сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации и в приложении № 2 к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом работодателя и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность, высокие результаты работы;

надбавка молодым специалистам;

денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;

премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется приказом по учреждению, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или абсолютных размерах в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению, не образуют новые оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются сроком на один год и осуществляются по решению руководителя учреждения:

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных), призвана улучшить показатели качества выполняемых работ и носит характер единовременной выплаты или устанавливается приказом по учреждению на период выполнения объема работ, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с приложением к Приложению № 3.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени.

Датой прекращения начисления и выплаты данной надбавки является:

1) дата окончания трудовых отношений;

2) дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.

5.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается ежемесячно в размере 2300 рублей пропорционально отработанному времени.

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 муниципальных общеобразовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Доплата устанавливается молодым специалистам, которые:

в течение шести месяцев после окончания высшего или среднего специального учебного заведения вступили в трудовые отношения с работодателями в общеобразовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией;

на день расторжения трудового договора (по основаниям, предусмотренным статьями 77 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (пункты 4 и 10 этой статьи), 81 (за исключением случаев расторжения трудового договора по пунктам 3 - 11, 13 этой статьи), 83 (за исключением случаев расторжения трудового договора по пунктам 1, 3, 4, 5, 6 этой статьи) получали доплату в соответствии с настоящим Порядком и в течение трех недель после расторжения трудового договора были трудоустроены в иное общеобразовательное учреждение в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, и у которых на день трудоустройства не прошло трех лет после первого трудоустройства;

работающим в порядке внутреннего и внешнего совместительства, при этом доплата устанавливается в том случае, если она не начисляется молодому специалисту по месту основной работы.

Доплата начисляется молодым специалистам со дня назначения их на должность (независимо от установления испытания при приеме на работу), но не ранее даты окончания высшего и (или) среднего специального учебного заведения.

Установление доплаты молодым специалистам оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работнику под расписку.

Доплата молодым специалистам начисляется в размере 2300 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогических работников, ведущих урочную деятельность, - с учетом их педагогической нагрузки), и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

При расторжении трудового договора, кроме случаев, указанных в подпункте 5.3, переводе работника на другую постоянную работу, перемещении его по должности, не соответствующей полученной специальности и квалификации, выплата доплаты прекращается.

Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе как по уважительным, так и не по уважительным причинам, не продлевают установленный срок получения доплаты молодым специалистом.

Доплата учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.4. Педагогическим работникам учреждения устанавливается денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - денежное вознаграждение) в размере:

1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, с наполняемостью 25 человек.

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

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 и употреблению школьниками психоактивных веществ.

Функции классного руководителя возлагаются на педагогических работников на текущий учебный год согласно тарификации, включая классное руководство в выпускных классах. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для педагогических работников рабочим временем.

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.

Денежное вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время, ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы, в месте ее получения.

Денежное вознаграждение является составной частью фонда оплаты труда и учитывается при расчете оплаты за период временной нетрудоспособности, среднего заработка при исчислении оплаты за отпуск, расчете пенсий и в других случаях исчисления среднего заработка.

5.5. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией учреждения по установлению стимулирующих выплат каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

Настоящим Положением предусматривается единовременное (разовое) премирование в случае выполнения работниками особо важных и срочных работ, достижения высоких качественных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственных руководителей.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;

- устранения последствий аварий;

- подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- работы, связанные с лицензированием, аттестацией деятельности учреждения;

- и других особо важных и срочных работ, установленных с учетом мнения представительного органа.

Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению. Основанием для издания приказа о единовременном

премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии учреждения.

Данная надбавка носит характер единовременной выплаты или устанавливается на период выполнения работ.

5.6. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

6.2.1 за продолжительную и безупречную работу при достижении юбилейного возраста (50, 55 и 60 лет);

6.2.2 в целях частичной компенсации расходов на лечение работников в случае длительной (более 2-х месяцев) болезни самого работника;

6.2.3 в связи с рождением ребенка;

6.2.4 в связи с бракосочетанием;

6.2.5 в связи со смертью работника или его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер);

6.2.6 в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов

(местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других);

6.2.7 в связи с уходом в очередной отпуск;

6.2.8 в других необходимых, по усмотрению руководителя учреждения, случаях.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы, установленной на день её выплаты в год.

Материальная помощь работнику выплачивается в абсолютном размере течение календарного года на основании личного заявления работника и приказа по учреждению, согласованного с представительным органом работников учреждения.

При рождении ребенка и по случаю свадьбы материальная помощь выплачивается при предъявлении копии свидетельства о рождении ребенка или свидетельства о браке.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается супруге (супругу), а при ее (его) отсутствии – проживающим совместно с ним (ней) совершеннолетним детям или законным представителям (опекунам, попечителям) либо усыновителям несовершеннолетних детей (инвалидов с детства – независимо от возраста), а также лицам, находящимся на иждивении работников, или родителям в равных долях, если работники не состоят в браке и не имеют детей, по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти члена семьи работника материальная помощь выплачивается при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей отпуска. В случае если работником в течение календарного года отпуск не использован, ему выплачивается материальная помощь в конце календарного года согласно личному заявлению.

Работникам, находящимся в отпуске: по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, по уходу за усыновленным ребенком; женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам; а также в других случаях, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), когда у работника был вынужденный прогул при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе, материальная помощь выплачивается в размерах, установленных настоящим разделом.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат

работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и руководителя структурного подразделения.

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и руководителя структурного подразделения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), выплаты социального характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, его заместителей и руководителя структурного подразделения устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (квалификационной категории), которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет:

для вновь назначенного руководителя, не прошедшего процедуру аттестации, – 6000 рублей;

для руководителя, имеющего первую квалификационную категорию, – 7200 рублей;

для руководителя, имеющего высшую квалификационную категорию, – 7800 рублей.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10- 30 % процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Руководителю структурного подразделения устанавливается должностной оклад в размере 4 000 рублей и повышающий коэффициент по занимаемой должности в соответствии с приложением № 1.

7.3. Руководителям учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты за:

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся:

руководителю, имеющему первую квалификационную категорию 0,10;

руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию 0,15;

- наличие ученой степени кандидата наук 0,20;

- почетное звание:

«заслуженный» 0,20;

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося 0,0005;

за каждого работника списочного состава 0,0003;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 1,5.

Размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0 и определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

Приказ об установлении повышающего коэффициента руководителю учреждения, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается начальником управления народного образования администрации г. Мичуринска, заместителям руководителя – руководителем учреждения.

7.4. Руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Приказ об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения, размерах и периодах его выплаты принимается начальником управления народного образования администрации г. Мичуринска,

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 учебный год и в период его действия может быть отменен при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя на персональный повышающий коэффициент.

7.5. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждения устанавливаются к должностным окладам, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

Приказ об установлении компенсационных выплат руководителю учреждения принимается начальником управления народного образования администрации г. Мичуринска, заместителям руководителя и руководителю структурного подразделения - руководителем учреждения.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных, муниципальных, школьных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами.

Приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения принимается начальником управления народного образования администрации г. Мичуринска, заместителям руководителя и руководителю структурного подразделения - руководителем учреждения.

7.7. Руководителям устанавливаются выплаты социального характера в соответствии с Разделом 6 настоящего Положения.

7.8. Руководителям учреждения разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой в размере до 50 процентов должностного оклада педагога соответствующей специальности. Размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

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

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в 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.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителями 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.

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

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) 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, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между

каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», им устанавливается доплата за увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.2 раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

Размер доплаты рассчитывается путем деления оклада (должностного оклада) на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы по соответствующей должности и умножения на количество дополнительных часов.

8.8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

8.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

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

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;

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

8.10. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на месячное количество рабочих часов.

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

8.11. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялась 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.

8.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и муниципального бюджетов, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.