Приложение 2 к коллективному договору
на 2013-2016гг.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
(Протокол № 11 от 20.12.2013г.)
Председатель ПК
_____ А.М. Чолакян
_____ 2013 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор СОШ № 31
_____ Г.Г.Авоян
_____ 2013 года

Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 города Сочи Краснодарского края

I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 города Сочи Краснодарского края (далее СОШ № 31) разработано в соответствии с:
   - Трудовым кодексом Российской Федерации;
   - нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
   - нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда;
   - Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании»;
   - Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании»;
   - Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;
   - постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28 августа 2013 года № 943 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

  постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от:
- от 25 апреля 2007 года № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае»,
- от 02.09.2009 №38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи»
- 18 января 2008 года № 17 «О подготовке к ведению отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Краснодарского края,
- 11 ноября 2008года № 1134 «О внесении изменений в постановление главы администрации Краснодарского края от 25 января 2008 года № 32 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края»,
- 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»,
- 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- 18.02.2009 № 96 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края».
- 03.06.2008. №637 «Об утверждении положения о дополнительных выплатах руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений города Сочи, подведомственных управлению по образованию и науке Администрации города Сочи, порядка и критериев отнесения к группам оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений города Сочи.»

2.Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива СОШ № 31 и регулирует порядок оплаты труда работников СОШ № 31.

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива СОШ № 31.

Положение разработано в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ СОШ № 31, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности СОШ № 31.

3.Положение вступает в действие с 01 января 2015 года. По инициативе группы работников образовательного учреждения, директора учреждения, по

согласованию профсоюзным комитетом, управляющим советом, Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

4.Положение определяет:

1) порядок формирования фонда оплаты труда работников СОШ № 31 за счет средств краевого бюджета и иных источников привлечения средств, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2) устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в СОШ № 31 по совместительству;

3) порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

5.При переходе на новую систему оплаты труда, базовая заработная плата работников СОШ № 31 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации, **не может быть:**

- меньше существующей месячной заработной платы, выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений до 31 августа 2009 г.;
- ниже минимального размера оплаты труда.

6.Введение в образовательном учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

7.При переходе на новую систему оплаты труда все педагогические работники (в том числе и учителя в связи с изменениями Модельной методики расчёта заработной платы) СОШ № 31 письменно предупреждаются об этом переходе до «01» сентября 2009 года. До 01 сентября 2009 года со всеми педагогическими работниками по их заявлению заключается трудовой договор в соответствии требованиями Трудового Кодекса.

8.С вновь поступающими после 01 января 2014 года на работу в СОШ № 31 работниками, заключается Трудовой договор в соответствии требованиями Трудового Кодекса и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

9.Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам СОШ № 31, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе заместителей директора, представителей трудового коллектива, профсоюзного комитета, управляющего совета (Совета).

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора СОШ № 31.

10. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором СОШ № 31 и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемым директором СОШ № 31 с каждым работником.
11.Выплата заработной платы работникам СОШ № 31 осуществляется «15» и «30» числа каждого месяца («30» числа – авансовый платеж, «15» числа – остаточная сумма заработной платы). При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями, по согласованию с трудовым коллективом СОШ № 31 эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до даты увольнения и начала отпуска.
12. Глоссарий понятий и терминов, используемых в данном положении:

- **Средняя заработная плата**
  Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учетом компенсаций, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду.
- **Минимальный размер оплаты труда**
  Минимальная заработная плата - устанавливаемый краевым законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсации и стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается. С 01.01.2015 года МРОТ составляет 5965 руб. на основании Федерального закона от 02.12.2013 N 106-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда".

Базовая зарплата
Это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей. Размер базовой зарплаты определяется СОШ № 31 самостоятельно.

- **Премии**
  Выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.
- **Стимулирующие выплаты**
  Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном

выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в СОШ № 31.

Стимулирующие доплаты и надбавки, как правило, персонифицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

Стимулирующая доплата - устанавливается и гарантированно выплачивается в течение учебного года за сложность, интенсивность, напряженность и степень ответственности по результатам работ индивидуально каждому работнику по системным показателям, определяемым настоящим Положением.

Стимулирующая надбавка - устанавливается за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям, определяемым настоящим Положением и выплачивается ежемесячно. Стимулирующая надбавка ежегодно изменяется в зависимости от качества труда работника и фонда платы труда.

~ **Коллективный договор**

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в трудовом коллективе СОШ № 31. Заключается между коллективом в лице представителей работников СОШ № 31 и директором СОШ № 31.

~ **Штатные работники**

Работники, работающие в СОШ № 31 на постоянной основе по Трудовому договору.

~ **Внутреннее совмещение работ**

Работники СОШ № 31, привлекаемые для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами СОШ № 31 при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

~ **Работники- совместители**

Работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности в СОШ № 31 в соответствии с его уставными задачами.

II. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям V-XI классов; педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям I-IV классов;

- за 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, инструкторам по физической культуре.
- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам-психологам; социальным педагогам; старшим вожатым; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Заработная плата педагогических работников установлена, исходя из затрат их рабочего времени, в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

~ учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

~ учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений при возложении на них в счёт сохраняемой полной ставки учителя обязанностей (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству.

2.4.1. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых, по не зависящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

~ заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

~ заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

~ заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.5. Должностной оклад преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год.

2.5.1. Преподавательская работа преподавателя-организатора сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.6. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется (указать: в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от её характера и качества выполнения работы по основной должности). Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

III. Порядок и условия оплаты труда СОШ № 31.

3.1. Формирование фонда оплаты труда СОШ № 31.

Размер фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

ФОТ = N х Н х Д, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н – количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа

фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

Фонд оплаты труда составляет 95%, материальные затраты, выделенные в составе субвенции на реализацию общеобразовательным учреждением основных общеобразовательных программ - 5%.

При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

3.2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

3.2.1. Органы местного самоуправления – главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находится СОШ № 31, формируют централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

ФОТцст = ФОТ х ц, где:

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли ФОТцст – до 3%.

Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, порядок его формирования и использования устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Премирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми главными распорядителями средств местного бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

3.3. Распределение фонда оплаты труда СОШ № 31.

3.3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом согласно приложению №1 «Методика планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов образовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края», к постановлению Главы города Сочи от 02.02.2009 №38, в соответствии с постановлением Правительства Российской

Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

ФОТо = ФОТп + ФОТпр, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Доля фонда оплаты труда (ФОТп) для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% от фонда оплаты учреждения (ФОТо).

Доля фонда оплаты труда (ФОТпр) для административно – управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного учебным процессом, устанавливается в размере 30% от фонда оплаты труда учреждения (ФОТо).

3.3.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении доли фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и доли фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом. Вышеуказанное соотношение устанавливается в сложившихся долях за предыдущий период по состоянию на начало календарного года (01 января) и начало учебного года (01 сентября) к общему фонду оплаты труда учреждения. Конкретное значение соотношения рассматривается на заседании общего собрания трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, управляющим советом и утверждается приказом директора на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

3.3.3.Соотношение может быть изменено СОШ № 31 в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

3.3.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

3.3.5. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

классное руководство;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

-предпрофильная подготовка, профориентация;

-руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

-ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

-работа с молодыми специалистами (наставничество);

-организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

работа с родителями;

-другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях - совмещения).

- работа по введению федерального государственного стандарта начального общего образования (далее ФГОС) в рамках национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» на 2011-2015годы.

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя направляется от 5% до 10% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс..

3.3.6.На стимулирующую часть направляется от 20% до 25 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется определяется в соответствии с **приложением № 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников СОШ №31»** к настоящему Положению

3.3.7.Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров) включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

3.4. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

3.4.1.Базовая часть фонда оплаты труда включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат

за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$Стп = \frac{(ФОТп(б) - НВ) \times 245}{(а1 \times в1 + а2 \times в2 + а3 \times в3 + ... + а11 \times в11) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) –базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

…

а11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

В11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

3.4.2.Учебный план разрабатывается СОШ № 31 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

3.4.3.В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

3.4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5% ФОТп(б). Конкретная величина коэффициента

определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы СОШ № 31 определяется на основании:

- ~ участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ, ЕМЭ и других формах независимой аттестации;
- ~ дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- ~ специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

Конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается решением педагогического совета, согласовывается с профсоюзным комитетом, управляющим советом и утверждается приказом директора МОУ СОШ № 31 на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

3.4.5.Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Указанный коэффициент может быть определен МОУ СОШ № 31 самостоятельно с учетом фактических условий на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) и утверждён приказом директора.

3.5. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.5.1.Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

О = Стп х Н х Уп х П х Г, где:

О – оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

3.5.2.При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами с учетом дополнительно выделенных средств из адаптационной надбавки). Конкретное значение коэффициента Г рассматривается на заседании педагогического совета МОУ СОШ № 31, согласовывается с профсоюзным комитетом, членами управляющего совета и утверждается приказом директора по школе на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

3.5.3.При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

3.5.4.Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

3.6. Расчет заработной платы директора, заместителей директора, заведующего библиотекой и главного бухгалтера СОШ № 31.

3.6.1. На основании ст. 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением Главы города Сочи от 03.06.2008г. №637 «Об утверждении положения о дополнительных выплатах руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений города Сочи, подведомственных управлению по образованию и науке администрации города Сочи, порядка и критериев отнесения к группам оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений города Сочи» и постановления города Сочи от 02.09.2009г. №38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений города Сочи».

Должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетной средней

заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

Ор = Зсрп х К, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Зсрп – расчетная средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

К – коэффициент 1,5; установленный по 3^{ей} группе оплаты труда руководителей учреждений (При численности учащихся от 201 до 500 человек) (пост. №637 от 03.06.2008)

Расчет средней заработной платы (Зсрп) для определения размера должностного оклада руководителя в соответствии с приложением №7 «Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения города Сочи» к постановлению главы города Сочи от 02.09.2009 №38:

$$Зсрп = \frac{\sum Оп + Встп}{Шчоп},$$

∑Оп – сумма окладов (должностных окладов), тарифных ставок педагогического персонала осуществляющего учебный процесс.

Встп – выплаты стимулирующего характера работников педагогического персонала осуществляющего учебный процесс.

Шчоп – Штатная численность работников педагогического персонала осуществляющего учебный процесс.

3.6.2.Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 70 – 90% от оклада руководителя общеобразовательного учреждения, исчисленного в соответствии с подпунктом 3.6.1. настоящего Положения.

3.7. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, не ведущих часы преподавательской деятельности (штатные работники), работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда СОШ № 31.

Установление окладов работникам СОШ № 31 производится в соответствии с утвержденными нормативными правовыми актами исполнительного органа муниципального образования города Сочи.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с 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».

3.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера всем работникам СОШ № 31.

3.8.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников СОШ № 31 предусматривается установление работникам выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

~ за квалификационную категорию;

~ за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается общим собранием трудового коллектива СОШ № 31 с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем прибавления к окладу работника и умножения базовой части на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. В СОШ № 31 устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.8.3.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставе заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении

персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 1,5.

3.8.4. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры выплат стимулирующего характера:

- ~ за наличие государственных наград (включая почетные звания) СССР, или Российской Федерации – от 500 до 1500 рублей;
- ~ за звание «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный тренер РФ» - от 500 до 1500 рублей;
- ~ за наличие нагрудных знаков «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почетной грамоты МО РФ – от 500 до 1000 рублей;
- ~ за наличие ученой степени кандидата наук - от 500 до 3000 рублей;
- ~ за наличие ученой степени доктора наук - от 500 до 5000 рублей.

3.8.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников СОШ № 31 **может быть** предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- – стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- – стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя СОШ № 31 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников СОШ № 31, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.8.6.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала может устанавливаться:

- ~ за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- ~ за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание районных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- ~ за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- ~ за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- ~ за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.8.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может быть установлена педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):
при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5% - не более 1000руб.;
при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10% - не более 1000руб.;
при стаже педагогической работы от 10 лет – 15% - не более 1000руб.

3.8.8. Стимулирующая надбавка может быть установлена молодым специалистам. К молодым специалистам относятся выпускники средне – профессиональных учебных заведений, поступившие на работу сразу по окончанию учебного заведения или в течение одного года после его окончания:

- ~ окончившим среднее профессиональное учебное заведение – от 500 до 1000 рублей;
- ~ высшее профессиональное учебное заведение – от 500 до 2000 рублей.

Указанная выплата производится лишь по основному месту работы в течение трех лет с момента поступления молодого специалиста на работу.

3.8.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат предусмотренных подпунктами 3.8.3 и 3.8.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.9.1.Оплата труда работников СОШ № 31, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время – 35%;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии с законодательством РФ);

за сверхурочную работу.

3.9.2.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 12%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3.9.3.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 30% от должностного оклада.

3.9.4.Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 30% от должностного оклада.

3.9.5.Доплата за увеличение объема работы (совмещение должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за вакантную должность (кроме должности учитель). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора в приделах фонда оплаты труда совмещаемой профессии (должности) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9.6.При оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сроком до двух месяцев, применяется почасовая оплата труда за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей.

Размер оплаты за один час педагогической работы, для определения оплаты за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, определяется в соответствии с пунктом 3.5.1. данного положения.

3.9.7.Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.9.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.9.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.9.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9.11.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

3.9.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

3.10. Порядок и условия премирования работников учреждения

3.10.1.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МОУ СОШ № 31 устанавливаются премии:

- ~ по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- ~ за качество выполняемых работ;
- ~ за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом МОУ СОШ № 31) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения.

3.10.2.Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.10.3.Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края.

3.10.4.Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам ежемесячно, в соответствии с установленными выплатами стимулирующего характера при:

- присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.10.5.Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

~ выплата за высокие показатели результативности;
~ выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
~ выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
~ выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
~ другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.10.5.Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.10.6. Критерии оценки деятельности всех работников образовательного учреждения для стимулирующей выплаты отражены в **приложении № 3** к настоящему Положению.

4. Гарантии по оплате труда

4.1.Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников ООШ № 31, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и органом общественного самоуправления - управляющим советом. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191«О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной

платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным постановлением.

4.3.При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191«О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

4.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5.Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются органом местного самоуправления.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

4.6.Адаптационная надбавка, учитывающая специфику обучения отдельных категорий учащихся в общеобразовательном учреждении, направляется на покрытие недостатка фонда оплаты труда или материальных расходов общеобразовательного учреждения.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплат компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Среднемесячная заработная плата педагогического работника (осуществляющего учебный процесс), исчисленная в соответствии с настоящим Положением (с учетом доплат и надбавок) не может быть ниже среднемесячной заработной платы, выплачиваемой до перехода на новые условия оплаты труда (при той же учебной нагрузке и должностных обязанностях).

4.7.Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

4.8.Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

4.9. Оплата труда работников учреждения производится до уровня 4330 рублей согласно ст.22 и ст.23 закона Краснодарского края о Краевом бюджете.

5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

5.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о полном наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

5.2. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в **приложении №4** к настоящему Положению.

5.3. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в **приложении № 5** к настоящему Положению.

6. Штатное расписание

6.1.Штатное расписание СОШ № 31 формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.2.Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

25

6.3.Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение, и другие) в соответствии с уставом учреждения.

6.4.В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.5.Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Принято на заседании общего собрания трудового коллектива.
Протокол № 11 от «20» декабря 2013 г.

Председатель общего собрания
трудового коллектива _____ А.М.Чолакян