

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзной
организации МОУ СОШ № 89

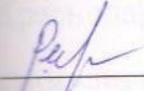

М.А. Соколова
«22» декабря 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МОУ СОШ № 89


Н.В. Лашаури
«26» декабря 2014 г.


СОГЛАСОВАНО

председатель управляющего совета
МОУ СОШ № 89


М.С. Решетникова

«26» декабря 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 89 г. Сочи

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 29, ст. 3702), постановлением Министерства труда РФ от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации», постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 г. № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае», постановлением Главы города Сочи от 2 февраля 2009 г. № 38 «О Введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи» в ред. от 24.11.2014 №2341, распоряжением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.10.2010г №935-р «О плане действий по модернизации общего образования, направленных на реализацию национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» на 2011-2015 годы», приказом департамента образования и науки Краснодарского края №767/1 от 03.03.2011г «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего

образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011г.», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28.10.2010г. № 961 «Об утверждении долгосрочной краевой целевой программы «Развитие образования в Краснодарском крае на 2011-2015 годы» (в редакции постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 15 мая 2012 г. №528, приказом министерства образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012г. № 299 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений», постановлением администрации города Сочи от 04.03.2012г. №371 «О порядке предоставления и условий стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений города Сочи за счет имеющихся средств в учреждении (муниципальный бюджет, госстандарт, средства полученные от приносящей доход деятельности», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 25 января 2012 г. № 42 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных учреждений на 2012-2018 годы», во исполнение Постановления администрации города Сочи от 01.08.2014 № 1516 "Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») "Изменения в отраслях социальной сферы МО г-к Сочи, направленные на повышение эффективности образования", приказом управления по образованию и науке

администрации города Сочи от 03.09.2014 № 930 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников МОО дошкольного, общего и дополнительного образования», в целях совершенствования оплаты труда педагогических работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает в себя:

-минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

-порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

-порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

-порядок и условия премирования;

-условия оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-государственных гарантий по оплате труда;

-минимальных окладов(должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

-перечня видов выплат компенсационного характера ;

-перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.Формирование фонда оплаты труда МОУ СОШ № 89

2.1.Размер фонда оплаты труда МОУ СОШ № 89 (далее – учреждение) определяется исходя из утвержденного законом

Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующих поправочных коэффициентов) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее норматив) рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = (N \times H \times Д)$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

H – 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 в следующем соотношении:

90-97% фонда оплаты труда:

10-3% материальные затраты, выделенные в составе субвенции на реализацию общеобразовательных программ.

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.

Фонд оплаты труда МОУ СОШ № 89 составляет:

От 55-90 % - базовая (тарифная) часть;

От 10 до 45% - стимулирующая (надтарифная) часть ФОТо.

3. Распределение фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 89

3.1. Фонд оплаты труда МОУ СОШ № 89 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

Фонд оплаты труда СОШ определяется по следующей формуле:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда МОУ СОШ №89 :

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс(основной персонал);

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

3.2. Директор учреждения 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:

-доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере от 60 до 80 % к общему фонду оплаты труда учреждения;

-доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом,

устанавливается в размере от 20 до 40% к общему фонду оплаты труда учреждения.

Соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

3.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя), состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части и определяется по формуле:

$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}$, где :

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

ФОТп(б) – Базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

С введением федерального государственного стандарта начального общего образования (далее ФГОС) дополнительно рассчитывается стоимость педагогической услуги за неаудиторные часы внеурочной деятельности в МОУ СОШ № 89, по следующей формуле:

$\text{Двн} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч} * 4$, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе) – 25 человек;

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

Применяется поправочный коэффициент к стоимости педагогической услуги в размере от 0,1 до 1. Поправочный коэффициент утверждается директором школы.

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

К базовой неаудиторной (внеурочной) деятельности относятся следующие виды доплат:

За внеурочную деятельность в классах(ФГОС) по фактически сложившимся часам (по плану) согласно расчета по Стп, с учетом поправочного коэффициента.

За проверку тетрадей:

- в 5-11 классах по математике – от 15 до 20%;
- в 5-11 классах по русскому языку и литературе – от 20 до 25 %;
- в классах начальной школы – от 15 до 20%;
- во 2-11 классах по иностранному языку – от 10 до 15 %;
- в 5-11 классах по остальным предметам, предусматривающим наличие письменных классных и домашних работ обучающихся – от 5 до 10%.

За организацию воспитательно-просветительской работы по антинаркотическому просвещению среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

- 2000 рублей (две тысячи) – заместителю директора по воспитательной работе;
- 2000 рублей (две тысячи) – учителям физической культуры;
- 1000 рублей (одна тысяча) – педагогу-психологу;
- 1000 рублей (одна тысяча) – социальному педагогу;

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Остальные доплаты (надбавки) считаются стимулирующими.

Доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени и учебной нагрузки.

3.5. Конкретные виды выплат стимулирующего характера учителям определяется по утвержденным критериям эффективности деятельности и суммам утвержденным Положением о распределении стимулирующей (надтарифной) части оплаты труда по педагогическому персоналу .

Основанием для оценки результативности эффективной деятельности педагогов служит самоанализ. Портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения является подтверждением результатов работы.

По результатам портфолио педагог самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности .

3.6. Устанавливаются следующие отчетные периоды для установления стимулирующих доплат по результатам эффективности деятельности учителя:

с 1 января по 30 июня

с 1 сентября по 31 декабря

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(окладов(должностных окладов)), ставок, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$\text{ФОТ}_{\text{пр}} = \text{ФОТ}_{\text{пр}}(\text{б}) + \text{ФОТ}_{\text{пр}}(\text{с}) + \text{КВ}_{\text{пр}}$, 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.

3.6. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МОУ СОШ № 89 (для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия: педагоги-психологи, , социальные педагоги, педагоги дополнительного образования.)

3.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

3.8. Начисленная месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

3.9. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

3.10. 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 надтарифного фонда оплаты труда.

3.11. Размер субсидий на обеспечение выполнения муниципального задания учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

4. Определение стоимости педагогической услуги (Стп) в МОУ СОШ № 89

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника (учителя) 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.

4.2 МОУ СОШ №89 относится к категории – городская.

4.3. 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, стимулирующие выплаты учителя по следующей формуле:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}}{\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}},$$

$$(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 365$$

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, стимулирующие выплаты учителя

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.4. Учебный план разрабатывается самостоятельно МОУ СОШ № 89 Максимальная нагрузка не превышает нормы, установленные федеральными и региональными базисными учебными и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196, случаев увеличения часов (деления классов на группы, факультативных занятий и других), а также обучение детей с отклонениями в развитии, обучение детей на дому согласно письма Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988г № 17-253-6.

4.5. 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.

4.6. 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 МОУ СОШ самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности.

4.7. Заработная плата учителей в коррекционных классах, коэффициент от 0,15 до 0,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение оклада(должностного оклада) педагогических работников на 15- 20%.

4.8. 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 0,2, учитывающий повышение оклада(должностного оклада) на 20%.

4.9. Установить повышающий коэффициент по следующим предметам, в виду особой важности дисциплин:

- ✓ кубановедение, основы православной культуры -1,05;
- ✓ инструктор по туризму-1,05.

5. Расчет окладов (должностных окладов) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

Оклад (должностной оклад) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс – расчетная сумма за проведенные учебные уроки (часы). В окладе (должностные оклады) учитывается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.1. Расчет оклада(должностного оклада) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г} \times \text{ОВ}$, где:

O – оклад (должностной оклад) 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;

Коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета по общеобразовательной средней школе – 1,0.

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

ОВ – коэффициент особой важности, устанавливается учреждением самостоятельно.

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).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (должностной оклад) ставка рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

Оклад (должностной оклад) конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Применяются коэффициенты при делении класса и наполняемости группы:

от 1 по 14 учащихся в группе -2,0

от 15 и более учащихся -1,5

Заработная плата педагогического персонала осуществляющего учебный процесс (учителя) МОУ СОШ состоит из оклада(должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. 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).

5.3. Оплата труда (заработная плата) работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора между руководителем общеобразовательного учреждения и работником.

5.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

6. Оплата труда директора МОУ СОШ № 89, заместителей директора, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя МОУ СОШ № 89, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из группы оплаты труда руководителей

учреждений, определяемый в зависимости от количества учащихся и средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу (педагоги осуществляющие учебный процесс-учителя) возглавляемого им образовательного учреждения, и составляет до 8 размеров указанной средней заработной платы, и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад директора МОУ СОШ №89;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда -1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек).

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя устанавливаются распорядителем бюджетных средств.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение т.е учителя.

Главный распорядитель средств краевого бюджета, в ведении которого находится образовательное учреждение, в утверждаемом им порядке может установить руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

6.3. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МОУ СОШ №89 определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения г.Сочи (Приложение №7 к настоящему Положению).

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере 60-90 % от оклада директора МОУ СОШ № 89.

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются доплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением «О распределении стимулирующей (надтарифной) части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней образовательной школы № 89 г.Сочи».

6.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки

и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств краевого бюджета.

Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются за счет централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере не более 3 %.

7. Порядок и условия оплаты труда

7.1. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы).

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад.

Расчет оклада (должностного оклада) сторожа рассчитывается по среднемесячной норме рабочего времени, за фактически отработанное время, согласно графику.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Оклады (должностные оклады) исчисленные в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, повышаются:

- за специфику работы в отдельном государственном образовательном учреждении повышаются в соответствии с приложением № 6 настоящего положения.

7.2. Оплата труда медицинских работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в г.Сочи, в учреждении котором они работают.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

7.3. Установление окладов работникам МОУ СОШ № 89, должности которых не включены в приложение №1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными нормативными правовыми актами высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края.

7.4. 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 приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 зарегистрированным в Министерстве юстиции 04.02.2011г. рег. № 19709 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников .

7.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

7.6. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

7.8. 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.

7.9. Перечень и размеры выплат за специфику работы работникам учреждения отражены в приложении № 6 к настоящему Положению.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание учреждения формируется на 01 января, на 01 сентября финансового года и утверждается директором учреждения, в пределах начисленного фонда оплаты труда .

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится в случае изменения сетевых показателей, повышение окладов или специфики деятельности учреждения на основании приказа директора учреждения .

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, количество единиц, 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, в пределах фонда оплаты труда.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

9. Материальная помощь

В целях оказания материальной поддержки работников учреждения, за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда, может быть оказана материальная помощь.

Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

-за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения;

-за совмещение профессий;

-за выполнение объема работ временно отсутствующего работника;

-за расширение зоны обслуживания;

-за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

-за работу в ночное время (сторожам);

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (сторожам).

10.2. 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.

✓ за выполнение объема работ временно отсутствующего работника от 3000 до 25000 рублей;

✓ за расширение зоны обслуживания от 500 до 25000 рублей;

Для учителей информатики и химии за работу с вредными условиями труда устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу(должностному окладу):

Учитель информатики, информационной технологии -1,1;

- учитель химии - 1,05;

Уборщикам служебных помещений: за использование дезинфицирующих

средств, уборка общественных туалетов производится выплата 12% должностного оклада, 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.

10.3. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения устанавливаются к окладу(должностному окладу) в соответствии с Приложением №6 к Положению «Об оплате труда работников Муниципального образовательного бюджетного учреждения средней образовательной школы №89».

Применять повышающий коэффициент к окладу(должностному окладу):

- учителям в коррекционных классах - 0,2,
- при обучении детей на дому - 0,2, т.е. оклад умножается на 20%.

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

10.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится сторожам, привлекающимся к работе(согласно графика) в выходные и нерабочие праздничные дни .

10.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

10.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровнем) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе)

11. Гарантии по оплате труда

11.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 зарегистрированным в Министерстве юстиции 04.02.2011г. рег. № 19709 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

11.2 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (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 РФ.

11.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, требуется письменное согласие работника.

11.4. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

11.5. Оплата труда работников МОУ СОШ № 89 производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками.

11.6. Оплата труда руководителя МОУ СОШ № 89 производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

Вопросы, не урегулированные в настоящем Положении, решаются МОУ СОШ № 89 самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.