

Согласовано:

 / Свистунова М.А./

Протокол заседания
профсоюзного комитета
от 24.08.2011 г. № 14

Утверждаю:

 (И.В. Годова)

Приказ от 25.08.2011 г. № 129

Муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа № 37» города Магнитогорска
Обсуждено на общем собрании трудового
коллектива (протокол № 1 от 23.08.2011 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 37» города Магнитогорска

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 37» города Магнитогорска (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решения Магнитогорского городского Собрания депутатов от 31.05.2011 года № 93, Постановления администрации города Магнитогорска от 22.08.2011 г. № 9569-П «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска», на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания трудового коллектива от 23.08.2011 № 1) в целях установления системы оплаты труда, стимулирования деятельности работников Учреждения, расширения услуг, повышения их качества и результативности деятельности.

2. Система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 37» города Магнитогорска (далее – МОУ «СОШ № 37»), включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 года № 822;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 года № 818;
- 7) мнения представительного органа работников (протокол заседания профсоюзного комитета от 24.08.2011 № 14).

4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре и дополнительном соглашении.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий

сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Минимальный размер оклада работников МОУ «СОШ № 37» г. Магнитогорска - 1600 рублей.

8. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников МОУ «СОШ № 37» г. Магнитогорска определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий межуровневый коэффициент к окладу по занимаемой должности (Приложение №1).

9. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы – на основе ставок заработной платы.

10. Должностные оклады заместителей директора на 10-30 % ниже должностного оклада директора (Приложение №2).

11. Педагогическим работникам за специфику работы в отдельных классах, группах и с отдельными учащимися осуществляется повышение должностных окладов за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) в размере 20% должностного оклада.

12. Месячная заработная плата работника школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Сроки выплаты заработной платы: аванс- не позднее 25 числа текущего месяца; расчёт- не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным; в декабре месяце текущего года- не позднее 31 числа текущего месяца.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

13. Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской (учебной) работы), определенную приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

14. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом их повышений по основаниям, указанным в разделе II, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов преподавательской работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times K_{пов.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком. (кроме K_{ур.})} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата педагогического работника;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$K_{пов.}$ – повышение ставки заработной платы за специфику работы в отдельных муниципальных учреждениях, классах, группах и с отдельными учащимися; *коэф. соц. п.т.*

$F_{н.н}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогического работника за работу в другом муниципальном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) педагогических работников, для которых школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским

заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

16. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. *✓ в зависимости, расписан (каждый год)*

17. Тарификация учителей и преподавателей производится на начало каждого учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

18. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

19. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

20. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

21. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников школы применяется при оплате:

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

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

22. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

23. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

24. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам школы

25. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников школы устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с утвержденным перечнем:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест).

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% от месячного заработка, включая компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочная работа, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Размер выплат устанавливается в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- доплата в размере 30% от должностного оклада за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов 00 мин вечера до 6 часов 00 мин утра.

денежные выплаты с учетом соц. застрахования

VI. Виды стимулирующих выплат

26. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

27. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками школы с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

28. Стимулирующие выплаты могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

29. К постоянным стимулирующим выплатам относятся:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие знаков отличия в сфере образования, науки и культуры;
- за непрерывный стаж работы;
- за ведение экспериментальной работы;
- за заведование спецкабинетами, кабинетами;
- за выполнение функций классного руководителя;
- за проверку тетрадей;
- за руководство методическим объединением;
- за сложность и напряженность в работе заместителям руководителя;
- ежемесячная надбавка работникам библиотек за выслугу лет, выплата лечебного пособия;
- ежемесячная надбавка молодым специалистам;
- доплата за работу с дезинфицирующими и моющими средствами;
- за организацию работы НОУ;
- за работу с детьми из социально-неблагополучных семей

Условия и размер выплат установлены Приложением №3.

30. Директор вправе устанавливать выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии) к должностному окладу (в процентах либо в абсолютных величинах) высококвалифицированным работникам, в которых заинтересована администрация учреждения.

31. Директор направляет до 30 % от средств стимулирующего фонда на разовые и ежемесячные премиальные выплаты и надбавки работникам МОУ «СОШ № 37» г. Магнитогорска за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, выплаты по итогам работы, иные выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников с согласованием с ПК.

32. В случае установления фактов нарушения работником требований законодательства, нормативных и правовых документов выплата ежемесячной премии может быть уменьшена, либо отменена. Премия не выплачивается в месяц применения к работнику дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке.

33. Регулярные стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам деятельности работника в абсолютных размерах, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и количественных показателей, в соответствии с утвержденными критериями для оценивания качества труда (Приложение №4).

34. Выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями, устанавливаются из средств стимулирующего фонда оплаты труда, направленного на данные выплаты. Данный фонд оплаты труда формируется следующим образом: ОФОТ - ОБ - ПСВ - ВКХ, где:

ОФОТ - общий фонд оплаты труда;

ОБ – обязательные выплаты (должностной оклад, ставка заработной платы);

ПСВ - постоянные стимулирующие выплаты;

ВКХ - выплаты компенсационного характера.

35. Сроки и порядок выплат по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями:

35.1. Выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями, устанавливаются ежемесячно.

35.2. Размер выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями устанавливается Комиссией по оценке качества труда работников (далее - Комиссия) на основании:

- листа самооценки качества труда работника в соответствии с утвержденными критериями, представленного в Комиссию не позднее 3 дней окончания квартала. (Приложение №5)

- листа оценки качества труда работника в соответствии с утвержденными критериями, представленного заместителем руководителя, курирующим данное направление в Комиссию не позднее 2 дней окончания квартала. (Приложение №6);

- итогового листа оценки качества труда работника (заполняется Комиссией), в соответствии с утвержденными критериями и использованием установленных баллов по индикаторам в соответствии с Приложением №4.

36. Персональный состав Комиссии в количестве не менее 5 человек утверждается приказом директора.

37. Комиссия создается из работников школы, представителей профсоюзного комитета и представителей администрации. Комиссия формируется из лиц, которые заинтересованы принять участие в ее деятельности. Периодичность заседаний Комиссии – ежемесячно.

38. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

39. С момента ознакомления с решением Комиссии (итоговым листом оценки качества труда работника) в течение трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

40. «Стоимость» 1 балла определяется: сумма средств фонда стимулирующих выплат, определенная на выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями, делится на общее количество баллов, которое набрали работники. Расчет стимулирующей выплаты работнику производится путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник. «Стоимость» 1 балла утверждается директором на установленный период.

41. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы. Приказ является основанием для начисления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

42. Комиссия представляет отчет о результатах своей деятельности общему собранию трудового коллектива для оценки деятельности комиссии и внесения предложений по улучшению ее работы 2 раза в год.

43. Из фонда оплаты труда работнику школы может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления и выплачивается с учетом мнения выборного органа.

VII. Заключительные положения

44. Штатное расписание школы утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий и сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения.

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

46. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.