

«ПРИНЯТО»
Педагогическим советом
№01
« 30 » августа 2013г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа с
углубленным изучением от-
дельных предметов №3»
И.П. Горяинова
приказ №170 от 02.09.2013 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Профсоюзный комитет
Протокол № 8 от
« 30 » августа 2013г.
Председатель ПК
О.Д. Агафонова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразова- тельного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углублен- ным изучением отдельных предметов №3» города Курска

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3» города Курска (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы Администрации города Курска от 20.04.2010 № 1276 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» (в ред. от 29.06.2012 №2316) (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Администрации города Курска от 30.09.2013 №3345)

2. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3», ставок заработной платы (далее по тексту – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров по виду экономической деятельности «Образование».

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3» за счет средств бюджета города Курска и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент перехода на новые условия оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации и (или) Курской области.

6. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

7. Системы оплаты труда работников в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области и муниципальными правовыми актами города Курска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Системы оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников школы устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска на соответствующий календарный год (годы);

мнения первичной профсоюзной организации МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №3».

1.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета города Курска.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований из бюджета города Курска

1.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника устанавливаются директором школы по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Директор школы при подборе и расстановке кадров руководствуется разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н.

Кроме того, директор школы при определении уровня профессиональной подготовки работника, его стажа работы и квалификации руководствуется следующим:

- наличие у работника высшего профессионального образования подтверждается документом государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе следующими видами документов государственного образца об уровнях высшего профессионального образования: диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра;

- наличие у работника среднего профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о среднем профессиональном образовании;

- наличие у работника начального профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о начальном профессиональном образовании,

- диплом установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании не является документом, подтверждающим наличие у работника высшего профессионального образования;

- документ об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений приравнивается к документу, подтверждающему наличие у работника среднего профессионального образования;

- при приеме (назначении) на должность преподавателя музыкальных дисциплин к документам о высшем или среднем музыкальном образовании приравниваются документы об окончании работником консерватории, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических (классических) институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ;

- при приеме (назначении) на должности учитель-логопед, учитель-дефектолог, а также учитель учебных предметов (в том числе в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья требуется документ о высшем дефектологическом образовании, к которому приравниваются:

диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, выданный по окончании спецфакультетов по указанным выше специальностям;

- в стаж педагогической работы засчитывается:

работа в учреждениях, организациях и должностях согласно приложению 8 к настоящему Положению;

время работы в отдельных учреждениях (организациях), время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации – в порядке, предусмотренном приложением 9 к настоящему Положению;

под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 9 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 8 к настоящему Положению.

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих квалификационных справочников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по реко-

мендации аттестационной комиссии учреждения могут быть приняты (назначены) на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.6. Директор школы на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей и задач учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление к минимальным окладам (ставкам) повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении 5 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются директором МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3» по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года №

247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», указаны в приложениях 1-3 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка) за специфику работы;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставка) в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №3»

2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставка) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка) за специфику работы и повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка) в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в школу, образует новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка) и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.7 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующие характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения

3.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели деятельности муниципального общеобразовательного учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда директор школы указаны в приложении 7 к настоящему Положению.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

3.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений учреждения, могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.3. Дополнительно по решению директора школы может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; и

почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или награжденных ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.4. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Квалификационная категория устанавливается педагогическим работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

3.5. К минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в подпункте 2.2 пункта 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.6. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам), или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20 процентов должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.7. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, могут устанавливаться указанные в подпункте 2.2 пункта 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

Дополнительно по решению директор школы может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения, почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

4.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на

основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общепрофессиональных должностей.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

4.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться указанные в подпункте 19 пункта 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

5.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности по профессиям рабочих, могут устанавливаться указанные в подпункте 19 пункта 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад директора школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и не может составлять более трех размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

6.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, а именно:

-учитель;

-преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;

-воспитатель;

- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- старший вожатый;
- учитель-логопед;
- преподаватель по внеклассной работе;
- социальный педагог.

6.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения, подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» утверждается Администрацией города Курска.

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера школы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами города Курска.

6.6. Директору школы учреждения выплаты стимулирующего (в том числе премии) и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования города Курска.

Заместителям директора и главному бухгалтеру школы выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директором школы.

6.7. Для директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых комитетом образования города Курска.

6.8. Премирование директора школы осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными комитетом образования города Курска.

6.9. Выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру школы осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждения, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников школы, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном

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

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

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

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Директор школы проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации или муниципальными правовыми актами города Курска.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению в установленном трудовым законодательством порядке аттестации рабочих мест по условиям труда 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 снимается.

5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при совмещении

им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) 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.

7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

9. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад) – 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;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) – 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации школы, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной и (или) нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3» за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами школы в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику школы с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением и комитетом образования города Курска.

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

2. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам (за исключением библиотечных работников) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,25.

Библиотечным работникам, состоящим в штате образовательного учреждения (за исключением работающих по совместительству), выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях систем образования и

учреждениях культуры. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж работы:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;

при стаже свыше 15 лет – 0,25.

3. За высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности учреждения руководителем в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом учреждения.

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться за:

- вклад учреждения в развитие отрасли «Образование» в направлении формирования интеллектуального и профессионального потенциала города и (или) региона, обновление содержания образования;

- повышение эффективности учебно-воспитательного процесса за счет использования передового педагогического и производственного опыта, инновационной деятельности;

- рост профессионального мастерства педагогических кадров, создание условий для их творчества и самовыражения;

- обновление содержания, форм и методов воспитательной работы и дополнительного образования;

- активную работу по привлечению шефствующих предприятий, обществ, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности учреждения;

- обеспечение социальной защиты, психолого-медико-педагогической поддержки обучающихся;

- эффективную работу по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы учреждения, создание благоприятных условий обучения и воспитания детей в учреждении;

- за результативность в индивидуальной работе с детьми из неблагополучных семей;

- другие показатели (критерии) в работе.

Директору школы ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается приказом комитета образования города Курска.

4. В целях поощрения работников в учреждениях могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников, указанных в приложении 6 к настоящему Положению.

5. Руководящим (в том числе руководителю учреждения) и педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, за стабильную посещаемость детьми учреждения (не менее 60% от списочного состава детей) устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 12 % должностного оклада (ставки заработной платы).

Размер надбавки конкретному работнику определяется директором школы.

Директору школы, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, надбавка за стабильную посещаемость детьми образовательного учреждения устанавливается комитетом образования города Курска.

6. Работникам, осуществляющим в образовательном учреждении ведение бухгалтерского учета и отчетности, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия труда в размере до 50% должностного оклада.

7. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностным окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

8. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии по итогам работы) производятся по решению директора школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации школы в пределах средств бюджета города Курска, поступающих в установленном порядке учреждению на оплату труда работников школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей директора, главного бухгалтера, и иных работников, подчиненных директору школы непосредственно;

руководителей методических объединений и иных работников, подчиненных заместителям директора, – по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, учебную четверть, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- итоги образовательной работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, с сохранностью имущества школы);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- выполнение методической работы;
- укрепление учебно-материальной, материально-технической базы школы;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации, государственной аккредитации, лицензирования;
- иные показатели (критерии) в работе.

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

3. По решению директора школы работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение директора школы о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных

причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

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

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3» включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного образовательного учреждения и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается директором школы.

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

3. Особенности формирования штатного расписания:

в образовательном учреждении предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом школы.

4. Особенности оплаты труда в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3»:

1) оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Ежегодно по состоянию на 1 сентября директор школы составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы (педагогических работников: учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) тарификационный список согласно приложению 10 к настоящему Положению.

2) при установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад (ставку заработной платы) устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении директором школы, определяется комитетом образования города Курска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – директором школы. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа директора школы по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения комитета образования города Курска.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и научно-методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации школы и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников других образовательных учреждений.

Норма часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

3) тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по федеральному госу-

дарственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы.

Месячная заработная плата педагогических работников школы определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Педагогическим работникам (учителям, преподавателям и другим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность), поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы;

4) Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года;

5) в случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождается от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит;

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

6) за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйствен-

ного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками (секциями и т.д.), производится из расчета установленной заработной платы 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;

7) почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Директор школы в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (детьми) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно рекомендуемым показателям, приведенным в таблице:

Контингент обучающихся (детей)	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся (дети) в образовательных учреждениях всех типов и видов	0,20	0,15	0,10

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда рекомендуется исчислять из размера должностного оклада 2565 рублей.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ рекомендуется устанавливать в размере:

0,25 – для профессоров, докторов наук;

0,20 – для доцентов, кандидатов наук;

0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

VII. Заключительные положения

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор школы несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора школы о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей учреждения.

Решение об оказании материальной помощи директору школы и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления директора и финансовых возможностей

учреждения. Оказание дополнительной материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения.

3. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данном учреждении).

4. Из фонда оплаты труда учреждения осуществляется предоставление руководящим и педагогическим работникам оплачиваемого отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями.

Из фонда оплаты труда учреждения производится разовая (единовременная) выплата в размере трех должностных окладов (ставок) руководящим и педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

5. Работникам образовательного учреждения в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 № 5 (в ред. от 16.02.2011) «О вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя», осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

6. На основе данного Положения МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №3» разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.