

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

Байкальская средняя общеобразовательная школа

ПРИНЯТО
на педагогическом совете



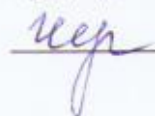
УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
И.Г.Пономарёв/

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ БАЙКАЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

 /И.М.Червоткина/

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ БАЙКАЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА.

1 Оплата и нормирование труда

1.1 В связи с переходом на новую систему оплаты труда (далее НСОТ) оплата труда работников учреждения осуществляется согласно методики расчета заработной платы педагогов и руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, одобренной Распоряжением Губернатора Забайкальского края 08.07.2008г. №417 «Положение о новой системе оплаты труда»:

1.2 Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Байкальская средняя общеобразовательная школа включает в себя:

- базовую (тарифную) часть (размеры должностных окладов) заработной платы;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты

И устанавливается в соответствии:

- с коллективным договором;
- с Письмом Министерства образования и науки РФ от 23.03.2009г. №06 - 296;
- с Постановлением администрации МР «Тунгокоченский район» №159 от 27 мая 2010г «Примерное Положение об оплате труда муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Тунгокоченский район» Забайкальского края;
- с Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения МОУЦ Байкальская СОШ;
- с другими локальными актами в соответствии с федеральными законами и законами Забайкальского края.

1.3 НСОТ работников учреждения предусматривает учет в оплате труда всех видов деятельности педагогических работников:

- учебную (аудиторную) нагрузку;
- подготовку к занятиям;
- методическую работу;
- научно-методическую и научную работу по направленности;

- воспитательную деятельность;
 - работу с родителями;
 - другие виды деятельности, определенные профессиональными стандартами, определенные профессиональными стандартами и должностными обязанностями.
2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, кроме случаев, установленных законодательством Российской Федерации, и не должна быть ниже той, которую работник получал до перехода на НСОТ.
 3. Система оплаты 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;
 - рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
 - мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждений района.
 4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета муниципального района « Тунгокоченский район», предусмотренных действующим законодательством.
 5. Часть средств на оплату труда работников учреждения, формируемых за счет бюджета муниципального района « Тунгокоченский район», направляется на выплаты стимулирующего характера, объем средств на указанные выплаты должен составлять от 10 % до 25% от фонда оплаты труда.
 6. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат закрепляются в Положении об оплате труда в учреждении и в трудовом договоре и устанавливаются руководителем муниципального учреждения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах
 7. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам (должностным окладам) , ставкам заработной платы без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат. (Приложение №2)
 8. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности.
 9. Для измерения результативности труда педагогического работника вводятся показатели (K1- K14) и шкала показателей (Приложение № 3).
 10. Наименование должностей работников учреждения устанавливается в соответствии со штатным расписанием, утвержденным Руководителем муниципального органа управления образованием.
 11. Рекомендуемые размеры окладов(должностных окладов) работников учреждения по ПКГ утверждаются директором учреждения по согласованию с Комитетом образования муниципального района « Тунгокоченский район».
 12. Размеры окладов(должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются директором учреждения по квалификационным уровням ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. (Приложение № 5)
 13. Настоящим Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов (Приложение №6).
 14. Педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), гарантируется право на увеличение должностного оклада на 25 процентов.
 15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений района индексируются Решением Совета Муниципального

- района «Тунгокоченский район» и Постановлением Правительства Забайкальского края – по средствам бюджета Забайкальского края с учетом инфляции (потребительских цен).
16. В целях формирования трудовых отношений с работниками муниципальных учреждений района, при введении НСОТ, рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам.
17. Компенсационные выплаты в учреждении устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и Постановлениями Правительства Забайкальского края, решениями Совета муниципального района «Тунгокоченский район».
- 17.1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- 17.2. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в положении об оплате труда в муниципальном учреждении, являющимся приложением к коллективному договору и в трудовом договоре работников.
18. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда составляют за наличие вредных условий труда в размере 12 % от должностного оклада.

4. Оплата труда руководителя (директора) учреждения, его заместителя

- 4.1. Оплата труда руководителя (директора) учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и определяется трудовым договором.
- 4.2. Должностной оклад руководителя (директора) учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя (директора) учреждения, а также с учетом сложности и объема выполняемых учреждением работ.
- 4.3. Размер должностного оклада руководителя (директора) устанавливается Приказом Председателя Комитета образования.
- 4.4. Должностной оклад заместителя руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя (директора).
- 4.5. Компенсационные выплаты руководителю (директору) учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру производятся в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и постановлениями Правительства Забайкальского края, решениями Совета муниципального района «Тунгокоченский район».
- 4.6. Стимулирующие выплаты руководителю (директору) учреждения устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемые приказами муниципального органа управления образованием муниципального района «Тунгокоченский район».
- 4.7. Стимулирующие выплаты руководителю (директору) осуществляется за счет ассигнований, резервируемых Комитетом по финансам муниципального района в размере до 5 процентов, выделяемых из бюджета края и района на оплату труда учреждения на эти цели.
- 4.8. Размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю (директору) закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам руководителя (директора) учреждения или в абсолютных размерах.

5. Другие вопросы оплаты труда

- 5.1. Штатное расписание учреждения утверждается ежегодно руководителем (директором) учреждения.
- 5.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии

- рабочих) данного учреждения.
- 5.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
- 5.4. Оплата труда педагогов в учреждении устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
- 5.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 « О продолжительности рабочего времени(норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».
- 5.6. Тарификационный список педагогов и педагогов дополнительного образования, других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.
- При почасовой оплате педагогических работников учреждения и за педагогическую работу отдельных специалистов учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на среднеемесячное количество рабочих часов.
- Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагога за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих, установленного по занимаемой должности.
- Среднеемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагога, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе) , а затем на 12 (количество месяцев в году). Рассчитанное среднеемесячное количество рабочих часов по должностям педагогических работников ежегодно утверждается приказом по учреждению.
- В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
- Почасовая оплата труда работников в учреждении производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения.
- Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- Размеры тарифных ставок, должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 5.7. Наполняемость классов, групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
- 5.8. Учебную нагрузку на новый учебный год педагогов устанавливать руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.
- Необходимо знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 5.9. Объем учебной нагрузки, установленной педагогам 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.
- 5.10. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки(оклада) заработной платы;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании- со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
 - При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 5.11. Учебную нагрузку педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогами.
- 5.12. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.
- 5.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц - окончательный расчет за месяц работы независимо от числа рабочих дней в месяце;
 - Расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;
 - Форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме;
- за время приостановки за работником сохраняется заработная плата, которую работодатель производит согласно ст. 157 ТК РФ.
- 5.15. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего КД, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.
- 5.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска.

6. Гарантии и компенсации работникам

6.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.14 настоящего коллективного договора ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167- 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.5.21 настоящего КД, ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

25