

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 61» Г. ПЕРМИ

Согласовано
общим собранием трудового
коллектива
Протокол от 25.08.2015 г. № 1

Утверждено

приказом директора
МАОУ «СОШ №61» г. Перми
№ СЭД-61-01-291/3
от 25.08.2015 г.
Н.И. Арамилева



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
автономного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 61»
г. Перми

2015 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 61 » г. Перми.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 61» г. Перми (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных учреждениях на 2012-2018 годы», постановлением администрации города Перми от 02 декабря 2014 № 915 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных, муниципальных бюджетных, муниципальных казенных учреждений и критериев оценки эффективности работы их руководителей», постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 № 705 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации г. Перми», постановления Администрации города Перми от 28 июля 2015 г. N 502 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, Положения об оценке результативности и эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, и установления им стимулирующих и иных выплат от 30.07.2015 № СЭД-08-01-09-977, с учетом методических рекомендаций департамента образования администрации г. Перми по созданию нормативных, организационных и иных условий, связанных с переходом на систему эффективных контрактов с работниками образовательного учреждения № СЭД-08-01-16-68 от 24.04.2015 года, в целях стимулирования работников учреждения на достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждений, высокого качества исполнения образовательных услуг.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок:

1.3.1. Оплаты труда работников «Школы».

1.3.2. Формирования и распределения фонда оплаты труда «Школы»;

1.3.3. Осуществления компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

1.4. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в школе трудовую деятельность на основании заключенных со школой трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами администрации школы (далее по тексту – «Работники»).

1.5. Настоящее положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в школе как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в школе по совместительству внешнему или внутреннему.

1.6. В настоящем положении под основным местом работы понимается организация, в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.7. Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

1.7.1. В настоящем положении под внутренним совместительством понимается трудовая деятельность работника, занимающего в школе должность, предусмотренную штатным расписанием, по иной профессии, специальности или должности, за пределами нормального рабочего времени по основному договору, на основе заключенного работником со школой дополнительного трудового договора.

1.7.2. В настоящем положении под внешним совместительством понимается трудовая деятельность в школе работника, занимающего штатную должность по основной работе в иной организации.

1.8. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников школы по следующим категориям работников:

- педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательно-образовательный) процесс;
- педагогические работники, непосредственно не осуществляющие учебный (воспитательно-образовательный) процесс (педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-библиотекарь);
- руководители (директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий библиотекой);
- административный персонал (бухгалтер, секретарь, инженер, техник, лаборант, специалист по кадрам);
- рабочие (уборщик служебных помещений, работник по обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, сторож, вахтер, дворник).

1.9. Оплата труда работников школы устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, города Перми и настоящим Положением.

1.10. Индексация заработной платы работников школы производится в соответствии с действующим законодательством и решением Пермской городской Думы о бюджете города Перми.

1.11. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами школы.

2. Оплата труда работников школы.

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

2.2. Премияльная система оплаты труда предполагает выплату работникам школы дополнительно к заработной плате материального поощрения за выполнение трудовых функций при соблюдении работниками установленных показателей и условий премирования в виде премий.

2.3. Оплата труда (заработная плата) включает:

базовую часть, рассчитанную на основе ученико-часа для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс и оклады (должностные оклады) для всех других категорий работников, **компенсационные выплаты**, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику, **стимулирующую часть** – выплаты за результаты, качество выполняемых работ, интенсивность и напряженность труда.

2.4. Школа в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. Порядок распределения стимулирующей части определяет *Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная*

школа № 61» г. Перми.

2.5. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на день введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и в том же объеме.

2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

3. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда.

3.1. Формирование фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 61» г. Перми осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного учредителем в соответствии с нормативом подушевого финансирования, утвержденном Правительством Пермского края, количеством учащихся в школе и на основании муниципального задания.

3.2. Доля оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), составляет не менее 70% фонда оплаты труда по школе.

3.3. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, административного персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала составляет не более 30% фонда оплаты труда;

4. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс.

4.1. Устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Заработная плата учителей состоит из базовой части и стимулирующей части.

4.3. Базовая часть заработной платы учителя состоит из базовой основной части и базовой специальной части.

4.4. Базовая основная часть рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя и численности учащихся в классе по каждому предмету в неделю, согласно учебного плана, с учетом коэффициента сложности предмета и повышающих коэффициентов, учитывающих педагогический стаж, квалификационную категорию, государственные и отраслевые награды, специфику работы учителя.

4.5. Стоимость ученико-часа определяется исходя из стоимости базовой единицы. Под базовой единицей понимается доля стоимости образовательной услуги в части фонда оплаты труда, приходящаяся на 1 ученика за учебный час.

4.6. Заработная плата учителей рассчитывается как сумма заработной платы по каждому предмету в каждом классе, в которых ведет преподаватель. Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его зарплата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

4.7. Базовая специальная часть включает в себя компенсационные выплаты за проверку письменных работ, за классное руководство, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, тиром, спортивными залами), руководство методическими объединениями, структурными подразделениями, объединениями,

творческими и проблемными группами; за выполнение особо важных для школы работ.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 61» г. Перми.

5. Заработная плата педагогических работников учреждения, непосредственно не осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс.

5.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс, состоит из базовой и стимулирующей частей.

5.2. Базовая часть заработной платы рассчитывается исходя из должностного оклада и повышающих коэффициентов к должностному окладу, учитывающих квалификационную категорию, ученую степень, государственные и отраслевые награды и компенсационные выплаты

5.3. Выплаты стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 61» г. Перми.

6. Заработная плата руководителей школы (директор, заместитель директора, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения).

6.1. Состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 30-10% ниже должностного оклада руководителя.

6.4. Порядок установления стимулирующих выплат директору определяется Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным приказом начальника департамента образования администрации города Перми, заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 61» г. Перми.

7. Заработная плата административного персонала.

7.1. Заработная плата административного персонала состоит из базовой и стимулирующей части.

7.2. Базовая часть включает в себя должностной оклад и компенсационные выплаты.

7.3. Должностной оклад определяется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми № 705 от 20.10.2009 г.

7.4. Выплаты стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя

общеобразовательная школа № 61» г. Перми.

8. Заработная плата рабочих.

8.1. Заработная плата рабочих состоит из базовой и стимулирующей частей.

8.2. Базовая часть состоит из должностного оклада и компенсационных выплат.

8.3. Должностной оклад определяется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми № 705 от 20.10.2009 г.

8.4. Выплаты стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 61» г. Перми.

8.5. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

9. Порядок выплат заработной платы работникам.

9.1. Заработная плата работников школы выплачивается в соответствии с установленным законодательством порядке, в виде аванса и окончательного расчета, в строго установленные сроки (аванс- не позднее 20 числа каждого месяца, окончательный расчет – не позднее 5 числа каждого месяца) и включает в себя все виды выплат.

9.2. Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

9.3. Надбавка к должностному окладу – ежемесячная стимулирующая выплата индивидуального характера, установленная работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией работника.

9.3.1. Надбавки к должностному окладу могут устанавливаться работнику в индивидуальном порядке при приеме на работу приказом директора школы.

9.3.2. В течение срока действия трудового договора надбавки к должностному окладу работника могут вводиться, изменяться и отменяться приказом (распоряжением) директора школы в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях.

9.3.3. Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки к должностному окладу начисляются пропорционально отработанному времени

9.4. Выплаты, установленные работнику за выполнение им с его согласия работы, не предусмотренной трудовым договором по замещаемой им основной должности и\или функциональными обязанностями работника, должностной инструкцией либо выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных случаях, предусмотренных настоящим положением или законодательством РФ.

9.4.1. Выплаты устанавливаются работникам приказом директора школы.

9.4.2. Выплаты могут устанавливаться работникам бессрочно, на определенный срок, либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

9.4.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работникам в случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга. Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) оформляется в случае, когда наименование основной и дополнительной профессии (должности) совпадают.

9.4.4. Работникам, проработавшим неполный месяц, доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение зон обслуживания, объемов работ начисляется в размере, установленном настоящим Положением, пропорционально фактически отработанному времени.

9.4.5. Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем подпункте. В случае принятия руководством школы решения об уменьшении или отмене доплат работник подлежит уведомлению в письменной форме не позднее, чем за месяц до предполагаемой отмены или уменьшения таких доплат.

9.4.6. В случаях, если в соответствии с законодательством РФ и настоящим положением доплаты к базовой части или должностным окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада работника без учета других надбавок и доплат

9.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

9.6. Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, в том числе на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо объему выполненных работ исходя из должностного оклада, доплат, надбавок, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 61» г. Перми.

9.7. Оплата труда работников по совместительству производится по пропорционально объему выполненных работ за отчетный период исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а так же надбавок и доплат к нему, а при отсутствии в штатном расписании соответствующей должности, в порядке, установленном трудовым договором с работником.

9.8. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим положением, не учитываются следующие периоды:

9.8.1. время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;

9.8.2. время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;

9.8.3. время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;

9.8.4. период временной нетрудоспособности; ;

9.8.5. период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

9.8.6. период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника

9.9. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения .

10.1 Норма рабочего времени, учебная нагрузка, порядок её распределения в соответствии с Трудовым кодексом устанавливаются Правительством Российской Федерации.

10.2 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается с учетом педагогической нагрузки и режима работы учреждения.

10.3 Режим рабочего времени и времени отдыха непедагогических работников устанавливается с учетом Трудового кодекса Российской Федерации.

10.4 Часы педагогической работы, проведенные сверх установленной нормы, не считаются сверхурочной работой.

10.5 Должностные оклады преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, организатора по спортивной работе) устанавливается с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 360 часов в год.

10.6 Продолжительность рабочего времени работников, работающих по совместительству, устанавливается законодательством Российской Федерации.

10.7 Продолжительность рабочего времени преподавателя-организатора (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, организатора спортивной работы), социального педагога 36 часов в неделю.

10.8 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается: 18 часов в неделю.

10.9 Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Он не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения учащихся и часов по учебным планам и программам. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

10.10 Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору школы.

11. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).

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

Тарификация педагогических работников производится один раз в год. В случае необходимости в тарификацию приказом директора вносятся изменения.

11.2 Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников за работу по индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому, а также за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе определяется согласно НСОТ.

11.3 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

11.4 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета МРОТ, а остальным работникам – должностной оклад с учетом повышающих коэффициентов.

11.5 Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно с учетом количества учащихся, количества отработанных

часов, повышающих коэффициентов. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном решением Пермской городской Думы от 22.09.2009 № 209 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми», с учетом Методических рекомендаций формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных приказом Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01-04-172.

12. Изменение базовой части (должностных окладов).

12.1. Изменение базовой части (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- при присвоении квалификационной категории – в соответствии с приказом Министерства образования Пермского края;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения почётного звания;
- при присуждении учёной степени – со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

13. Доплаты и надбавки

13.1. При оплате труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты:

- за выполнение тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки;
- за выполнение работ иными особыми условиями труда – до 24 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

13.2. За работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются доплаты в размере не менее, чем 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за час работы в ночное время.

13.3. В школе предусматриваются средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и порядок их установления, определяются учреждением в пределах указанных средств самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

14. Установление выплат стимулирующего характера

14.1. В Учреждении предусматриваются средства на установление выплат стимулирующего характера.

Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

Установление выплат стимулирующего характера производится с учётом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения.

14.2. Руководителя учреждения виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются департаментом образования администрации г. Перми.

15. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

15.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

15.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев.

15.1.2. За часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении сверх объёма, установленного им при тарификации.

15.1.3. Педагогической работы специалистов других учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения.

15.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется с учетом Методических рекомендаций формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных приказом Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01-04-172

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