

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета
трудового коллектива
_____ Аверин В.В.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ
«Фарковская СШ»
_____ С.М.Ковалева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения

МКОУ «Фарковская средняя школа»

1. Общие положения

1.1 Положения об оплате труда работников (далее - Положение) МКОУ «Фарковская СШ» (далее учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2 Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утвержденного Положения и согласовываются с управлением образования администрации Туруханского района.

1.3 Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения (директором школы) и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

1.4 Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников МКОУ «Фарковская СШ»

1.5 Заработная плата работников учреждения включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.6 Порядок исчисления заработной платы работников учреждения устанавливается управлением образования администрации Туруханского района по согласованию с руководителем и настоящим положением.

1.7 В случаях, если устанавливаемые работникам в соответствии с настоящим Положением ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки с учетом повышений, надбавок и доплат оказываются ниже действующих, по состоянию на 31.08.2007 года тарифных ставок (окладов), с учетом повышений, надбавок и доплат, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами, оказанным

работникам выплачивается соответствующая разница в заработной плате за время их работы в той же должности (профессии) в данном учреждении.

2. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок.

2.1 Оплата труда педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподавателя), реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, среднего (полного) общего образования включает в себя:

- оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;

2.2 Оклад педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается в соответствии:

- с методикой расчета окладов работников краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с нормативом бюджетного финансирования учреждений на реализацию основных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося: согласно приложению № 1 к Закону Красноярского края «О системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы».
- с методикой формирования и распределения фонда оплаты труда краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с нормативом бюджетного финансирования учреждений на реализацию основных общеобразовательных программ (за исключением программы дошкольного образования) в расчете на одного обучающегося согласно приложению № 3 к Закону Красноярского края «О системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы».

2.3 Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее — ЕТКС).

Руководителю предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9 — 10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих школы.

2.4 Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная

плата учителей за работу по индивидуальному обучению детей на дому и за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, а также за работу по совместительству.

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

Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год.

2.5 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул оплата труда педагогических работников, ведущих в течение года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, 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.

3. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

3.1 Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам) административным, педагогическим работникам устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. В случае уменьшения бюджетных средств администрация имеет право снимать доплаты и надбавки.

3.2 Надбавка к должностному окладу руководителя школы устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием администрации Туруханского района.

3.3 Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются как на определенный период (квартал, год, учебный год), так и выплачиваются однократно.

3.4 Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу.

3.5 Решение о назначении доплат и надбавок работникам (их отмене или снижении) оформляется приказом руководителя и доводится до сведения коллектива.

3.6 Размер доплат устанавливается директором по согласованию с Управляющим советом учреждения.

3.7 Предложение о надбавках стимулирующего характера вносят директор школы, заместители директора, Управляющий совет школы. Окончательное решение принимает директор школы и оформляет приказом.

3.8 Снятие доплат и надбавок определяется следующими причинами:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

- невыполнение или ненадлежащее выполнение, установленное в ходе инспекционного контроля, дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- работникам, имеющим административные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога, надбавки стимулирующего характера не устанавливаются в течение всего срока действия взыскания.

3.9 В случае, когда после распределение доплат и надбавок, общая сумма превышает сумму фонда, общий размер доплат уменьшается каждому работнику на коэффициент равный отношению размера фонда доплат и надбавок к сумме распределенных доплат и надбавок.

3.10 Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам настоящим Положением, повышаются:

3.10.1 На 10 процентов: руководящим работникам и специалистам школы, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель СССР и союзных республик, входивших в состав СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Красноярского края», «Заслуженный работник физической культуры», и другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, установленные для работников название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», педагогических работников школы — при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; специалистам школы — при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.11 Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующие сроки: при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада); при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории — в соответствии с приказом; при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания; при присуждении ученой степени — со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

3.12 Работникам школы повышаются ставки заработной платы (должностные оклады) и тарифные ставки в следующих случаях:

- когда работникам учреждений предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

4. Нормы рабочего времени и нормы учебной нагрузки

4.1 Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям 5 — 11 классов, педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям 1 — 4 классов, учителям-логопедам;
- за 30 часов педагогической работы в неделю воспитателям ГПД;
- за 36 часов педагогической работы в неделю педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, преподавателям-организаторам ОБЖ;

4.2 За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке пропорционально нагрузке.

4.3 Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства, физкультуры, учителям-специалистам;
- учителям, выполняющим педагогическую работу по своему профилю.

4.4 Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата, в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть предупреждены не позднее, чем за два месяца.

4.5 Должностной оклад преподавателю-организатору ОБЖ устанавливается с учетом ведения им преподавательской работы в объеме 360 часов в год.

4.6 Преподавательская работа преподавателя организатора сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников школы без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа руководящих и других работников школы помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время.

5. Компенсационные выплаты, доплаты и надбавки

5.1 При оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты:

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

5.2 За работу в ночное время работникам школы устанавливаются доплаты в размере не менее, чем 20 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада).

5.3. 25 % фонда оплаты труда учреждения предусматриваются 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 Положением «О порядке, условиях и размерах стимулирующих надбавок и доплат работникам школы» в пределах указанных средств.

5.4 Доплаты за выполнение дополнительных работ выплачиваются:

5.4.1 Учителям, преподавателям за классное руководство:

- менее 15 уч-ся — 10 %;
- 15 и более уч-ся — 15 %.

5.4.2 Учителям 1 — 4 классов за проверку тетрадей:

- 15 %.

5.4.3 Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:

- по русскому языку и литературе — 20 %;
- по математике — 15 %;
- по химии, физике, иностранному языку, — 10 %;
- по истории, биологии, географии — 5 %.

5.4.4 Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами — 5 %.

5.4.5 Учителям, преподавателям за заведование мастерскими, кабинетом информатики — 10 %.

5.4.6 Учителям за руководство методическим объединением – 10%

5.5 Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем школы по соглашению сторон с учетом мнения производственного комитета и максимальными размерами не ограничиваются.

5.6 Доплаты постоянного действия выплачиваются за следующие виды работ, не входящих в круг основных обязанностей работника:

5.6.1 Заместителю директора по АХР:

- за ведение документации, отчетов по питанию – 25%
- за работу с филиалами – 15%

5.6.2 За работу по стирке белья — до 30 %;

5.6.3 Рабочим по комплексному обслуживанию за уборку туалетных комнат и чистку унитазов — до 22 %;

5.6.4 За сброску снега с крыши школы в зимний период — до 20 %;

5.6.5 Делопроизводство — 10 %

5.6.6 За организацию питьевого режима — 20 %;

5.6.7 Курьеру по расписанию — 20 %;

5.6.8 За работу с базой КИАСУО — 20 %;

5.6.9 За обслуживание персонального компьютера — 5 % за каждый;

5.6.10 За обеспечение сохранности библиотечного фонда, за работу с периодической печатью — 15 %;

5.6.11 За работу в праздничные и выходные дни предоставляется другой день отдыха или выплачивается компенсация в денежной форме в соответствии с Трудовым Кодексом.

5.7 Работникам школы физкультурно-спортивной направленности устанавливаются надбавки и доплаты:

5.7.1 Награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», знаком «Отличник физической культуры и спорта» устанавливается надбавка в размере 10 %;

5.7.2 За обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированного спортсмена (не менее 3-х лет), вошедшего в состав сборной команды района или края, и занявшего 1 — 6 места на соревнованиях, в размере 10 %.

5.8 Компенсационные выплаты:

5.8.1 Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывам рабочего времени более двух часов) устанавливается 30 %-ная выплата к окладу.

6. Установление выплат стимулирующего характера

6.1 В качестве критериев в определении размеров надбавок к тарифной ставке работника принимаются:

- строгое и безупречное выполнение должностных и производственных обязанностей;
- сложность и напряженность выполняемой работы;
- высокое качество и эффективность конечных результатов труда;
- работа над повышением образовательного уровня и квалификации;
- участие в общественной работе;
- безукоснительное соблюдение трудовой, производственной и общественной дисциплины;
- выполнение правил внутреннего трудового распорядка.

6.2 Установление выплат стимулирующего характера регламентирует Положение «О порядке, условиях и размерах стимулирующих надбавок и доплат работникам школы».

7.Отмена и снижение надбавок и доплат

7.1 Решение о снижении доплат и надбавок принимается руководителем школы на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующего данный вид работ.

7.2 Надбавки и доплаты могут быть снижены за:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- Нарушений инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов и других работников учреждения;
- Нарушение педагогической этики;
- Детский травматизм по вине работника;
- Рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- Некачественное выполнение сотрудником должностных обязанностей;

Директор обязан уведомить работника за 1 месяц в письменной форме об изменении доплат постоянного действия.

Все стимулирующие выплаты за квартал снимаются, в случае несвоевременного, некачественного выполнения сотрудником основных должностных обязанностей в этот период.

8. Премирование

8.1 Критериями для осуществления премиальных выплат за результативность и качество труда являются: качество обучения, показатели здоровья и воспитания учащихся.

Виды премий:

- премия по результатам труда за отчетный период;
- разовые премии по итогам работы;
- премии за выполнение особых заданий.

Премия производится за счет экономии фонда заработной платы школы.

8.2 Основными критериями начисления премии являются:

фактически отработанное время (сумма уменьшается при наличии больничных листов, отпуска без сохранения заработной платы и т.д.).

Для педагогических работников:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- проведение уроков высокого качества;
- подготовка и проведение внеклассных мероприятий;
- применение на уроках наглядных материалов, ИКТ;
- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- развитие системы ученического самоуправления;
- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- образцовое содержание кабинета;
- высокий уровень исполнительной дисциплины.

Для заместителей директора по УВР, ВР, НМР, руководителей МО и учителей-предметников:

- организация предпрофильного и профильного обучения;
- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации по реализации ПИШ;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- сохранение контингента учащихся учреждения;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

Для заместителя директора по АХР и преподавателя ОБЖ:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий и помещений школы;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременное и качественное представление отчетности;
- формирование оптимальной сметы расходов;
- качественное ведение документации;

для библиотекаря:

- высокая читательская активность обучающихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- оформление тематических выставок;
- внедрение ИКТ в библиотечную деятельность;
- выполнение плана работы библиотеки;

Для обслуживающего персонала:

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

Единовременная поощрительная надбавка (выплата) в связи с юбилейными датами, выходом на пенсию — до 50 %.

Размер премии утверждает директор школы по согласованию с советом трудового коллектива школы и комиссией «по распределению выплат стимулирующего характера».

9. В Учреждении осуществляется следующий порядок премирования:

- премирование сотрудников осуществляется из экономии фонда заработной платы Учреждения и носит стимулирующий характер. Основанием для премирования являются данные оперативного учета и контроля выполнения показателей успешной работы Учреждения, которые должны вестись во всех ее структурных подразделениях;
- конкретный размер премии, выплачиваемый отдельному работнику, предельными размерами не ограничивается и определяется дополнительным объемом работ, выполненных им;
- премия начисляется по результатам работы месяца, четверти, полугодия или года за фактически отработанное время;
- премии вновь принятым работникам выплачиваются на общих основаниях по представлению руководителя структурного подразделения и решению директора школы;
- премия может выплачиваться за работу по совмещению и совместительству; экономия по фонду заработной платы, полученная от высвобождения численности работников, по вакантным должностям, за период болезни может быть использована на премирование и оказание материальной помощи работникам при условии, что работа или функциональные обязанности по этим профессиям (должностям) фактически выполнялись;
- в школе функционирует комиссия по распределению выплат стимулирующего характера в составе совета трудового коллектива;
- директор школы совместно с комиссией распределяет выделенную сумму премии между членами коллектива;
- суммы премии каждого члена коллектива директор школы указывает в приказе о премировании членов коллектива;
- заместители директора представляют списки на премирование работников не позднее 20-го числа текущего месяца на имя директора школы, данные списки служат основанием для издания приказа;
- премирование производится на основании приказа по школе с указанием конкретной суммы премии каждому работнику.

10. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

10.1 Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

10.1.2 В случае длительного отсутствия учителя-предметника (сессии учителей-заочников), допускается взаимозамена одного предмета на другой.

10.2 Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

10.3 Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов.