

Согласовано:

председатель Профкома
МБОУ СОШ №15
А.А.Новикова
«16» января 2015 г.

Утверждено:

И.о. директора МБОУ СОШ № 15


С.Ф. Дренгаль

«16» января 2015 г.

Положение

об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 15 муниципального образования Усть-Лабинский район

Настоящее Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 15 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту Положение) разработано с целью совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 15 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Общие положения;
2. Оплата труда;
3. Формирование фонда оплаты труда, его распределение, расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
4. Определение стоимости педагогической услуги в Учреждении;
5. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
8. Порядок и условие установления выплаты социальной надбавки;
9. Порядок и условия премирования работников учреждения;
10. Материальная помощь;
11. Оплата труда заместителей директора, главного бухгалтера, экономиста, библиотекаря Учреждения;
12. Штатное расписание;
13. Порядок согласования доли средств, коэффициентов видов деятельности, выплат.
14. Заключительные положения.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для следующих категорий работников Учреждения:

- педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и административно-управленческого персонала;

- учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала не связанного с учебным процессом (оплата труда которых до 01 декабря 2008 года осуществлялась на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Усть-Лабинского района.)

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда Работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.4. Положение включает:

- Оплату труда;
- Формирование фонда оплаты труда, его распределение, расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- Определение стоимости педагогической услуги в учреждении
- Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- Порядок и условия установления выплаты социальной надбавки;
- Порядок и условия премирования работников учреждения;
- Материальную помощь;
- Оплату труда заместителей директора, главного бухгалтера, экономиста, библиотекаря Учреждения;
- Штатное расписание;
- Порядок согласования доли средств, коэффициентов видов деятельности, выплат.
- Заключительные положения

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением, постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района», постановлением Главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 22 марта 2010 года № 415 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы общеобразовательных учреждений Усть-Лабинского района», постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 21 ноября 2008 года № 2785 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Усть-Лабинского района», постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 10 апреля 2012 года № 516 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района»», постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 29 ноября 2013 года № 1698 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы

оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района, постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район № 1689 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 22 марта 2010 года № 415 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы общеобразовательных учреждений Усть-Лабинского района», постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 30 января 2015 года № 123 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района», постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2015 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.2. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие и другие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

2.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

2.6. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.7. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в Плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

2.8. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.9. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается в валюте Российской Федерации, в денежной форме, в порядке и условиях, определенных коллективным договором, трудовым договором.

2.10. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, «13» и «28» числа каждого месяца, в размере не меньшем, чем за фактически отработанное время.

3. Формирование фонда оплаты труда, его распределение, расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом и определяется по следующей формуле:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала не связанного с учебным процессом.

3.2. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание, локальные акты, регулирующие оплату труда работников Учреждения, в пределах выделенной доли фонда оплаты труда с начислениями на оплату труда, которая составляет 95,0 % в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ Учреждения в соотношении:

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 27,10 % к общему фонду оплаты труда Учреждения,

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 72,90 % к общему фонду оплаты труда Учреждения».

3.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера, стимулирующей части и определяется по формуле:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством,

3.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, относятся следующие виды и конкретные

размеры оплаты дополнительных видов работ, при этом Учреждение определяет, что на эти дополнительные виды работ, входящих в базовую часть ФОТ, направляется 14,8 %:

- Проверка письменных работ - в процентах от стоимости педагогической услуги за часы по предмету (не включая проверку письменных работ за часы обучения на дому):

- учителям начальных классов – 10 % от педагогической нагрузки;
- учителям русского языка и литературы - 10% от педагогической нагрузки;
- учителям математики - 10% от педагогической нагрузки,
- учителям физики -5% от стоимости педагогической услуги за часы физики;
- учителям химии - 5% от стоимости педагогической услуги за часы химии
- учителям биологии - 5% от стоимости педагогической услуги за часы биологии;

- Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся:

- Учителям физической культуры из расчета - **2000** руб. на ставку, при меньшей нагрузке – пропорционально отработанному времени.
- Заместителю директора по ВР из расчета- **2000** руб. на ставку.
- Социальному педагогу – **1000** руб. на ставку.

- Оплата труда учителей, работающих по новым ФГОС во второй половине дня, рассчитывается по формуле: $O_{\text{фгос}} = C_{\text{тп}} \times H \times Y_{\text{п}}$,

где $O_{\text{фгос}}$ - оклад, ставка заработной платы педагогического работника, работающего по новым ФГОС;

$C_{\text{тп}}$ - стоимость педагогической услуги(рублей/ученико - час),

H - количество обучающихся по предмету в классах;

$Y_{\text{п}}$ – количество часов по предмету в месяц в классе (для перевода недельного учебного плана в месячный устанавливается коэффициент перевода 4,0 (условное количество недель в месяце)

К прочим доплатам за дополнительные виды работ относятся:

-ведение клубной, кружковой, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися – 300-1000 рублей

- за содержание классных комнат – 550 рублей;

- за содержание школьного участка в соответствии с требованиями СанПин – 500-2000 рублей

-выполнение обязанностей координатора ГИА – 6000 рублей

- за работу с сайтом школы, сайтом закупок, официальным сайтом для размещения информации об учреждении – 1000-3000 рублей

- выполнение обязанностей контрактного управляющего – 2000-5000 рублей

3.5. На стимулирующую часть педагогического персонала осуществляющего учебный процесс направляется 25,9% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. В случае отклонения расчетной базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, от распределенной ФОТ п(б), нераспределенный остаток средств ФОТ п(б) направляется на стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТ п (с).

3.6. Стоимость педагогической услуги для расчетов корректируется на поправочный коэффициент:

- 1,0, учитывающий обучение детей на дому

-1,2, учитывающий обучение детей-инвалидов на дому.

3.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}$, где:

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр - выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам утвержденных постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 21 ноября 2008 года № 2785 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Лабинского района».

4. Определение стоимости педагогической услуги в учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа" как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость педагогической услуги;

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ - сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

a1 - количество учащихся в первых классах;

- a2 - количество учащихся во вторых классах;
- a3 - количество учащихся в третьих классах;
- a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;
- v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно Учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года N 196 (далее - Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно Письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года N 17-253-6.

4.3. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета педагогических работников – 0,98.

4.5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах и повышение заработной платы педагогических работников на 20%.

5. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г} + \text{К}$, где:

O - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный устанавливается коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце));

П - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый образовательным учреждением самостоятельно;

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы

К – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года, согласно учебной нагрузки.

5.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное

Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Γ , а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе, коэффициент Γ - составляет 2,0.

5.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20% (в классе, где на домашнем обучении находится ребенок-инвалид).

5.4. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Настоящим Положением предусматривается установление работникам Учреждения стимулирующих надбавок к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка к окладу, (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- стимулирующая надбавка к окладу, (должностному окладу) за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя;
- стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

6.2. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Учреждения (приказ директора), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.3. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

6.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, а также другим работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в размере (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

6.5. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается в целях усиления роли классного руководителя в воспитательном процессе в соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.03.2011 года № 154 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных

образовательных учреждений Краснодарского края выплаты классным руководителям за организацию работы с учащимися в размере 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 14 человек и более (сельская местность). Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение сумм выплат производится пропорционально численности обучающихся.

Размер стимулирующих выплат классным руководителям за организацию работы с учащимися устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения численности учащихся в классе в течение указанных периодов размер выплат не меняется. В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

6.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается с учетом стабильно высоких показателей результативности работы, высокие академические и творческие достижения, за разработки и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание районных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнения особо важных или срочных работ (на срок их проведения), за сложность и напряженность выполняемой работы, за выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей и включает в себя следующие выплаты:

- за качественный контроль над осуществлением горячего питания, составление отчетности, согласование всех основных вопросов, касающихся питания учащихся – 1500 рублей
- за качественную организацию работы детей в каникулярное время – 500-1500 рублей
- за качественную подготовку учащихся к ГИА - 500-2000 рублей
- за стабильные результаты, положительную динамику участия ОУ в олимпиадах, смотрах, выставках, конкурсах, педагогических чтениях, семинарах – 500 рублей
- за руководство школьными методическими объединениями – 500 рублей;
- за ведение протоколов различного уровня – 1500-3000 рублей
- за профсоюзную работу – 1000-3500 рублей
- за применение эффективных форм организации внеклассной работы (кружки, предметные недели, секции, клубы, спортивные соревнования):
 - за работу кружков – 1000-2000 рублей
 - за проведение спортивных соревнований – до 1500 рублей
 - за работу клубов – 500-2500 рублей
- за высокий уровень проведения внеклассных мероприятий – 500-1000 рублей;
- за высокий уровень проведения общешкольных мероприятий – 500-1000 рублей;
- за применение в работе учебно-методических материалов инновационного характера – 500-1000 рублей;
- за качественное выполнение работы, включающей в себя осуществление рейдов по реализации Закона Краснодарского края № 1539 – 100-300 рублей;
- за вовлечение одаренных детей в научно-исследовательскую работу – 500 рублей;
- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения – 1000 рублей;

- за подготовку и проведение мероприятий, повышающих имидж школы – 500-2000 рублей ;
- за участие в работе творческих групп (тьюторство) – до 2500 рублей;
- за своевременное и качественное предоставление отчетности – до 3000 рублей
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – от 1000 рублей до 5000 рублей в зависимости от сложности выполняемой работы и объёма;
- за качественное выполнение обязанностей координатора работы ФГОС – от 2000-4500 рублей
- заведование школьными музеями и комнатами – от 500 до 1500 рублей
- за качественную и инновационную работу по основам православной культуры - до 1000 рублей;
- за результативную работу с трудными детьми, их родителями – до 1000 рублей;
- за выполнение обязанностей ответственного за методическую работу в Учреждении - 2000-5000 рублей;
- за исполнение обязанностей ответственного за Антитеррористическую деятельность – 1000-2000 рублей;
- за исполнение обязанностей ответственного за Антикоррупционную деятельность – до 1000 рублей;
- за исполнение обязанностей ответственного за информационную систему «Сетевой город» - 1000-4000 рублей
- доплата молодым специалистам – 1000 рублей

6.7. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении в отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 200 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена в любой момент по заявлению сотрудника или по приказу руководителя Учреждения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

7.2. В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

7.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда –

устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда – в повышенном размере не менее 4 %.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику 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.

7.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

7.8. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Положением «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» утвержденным Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района».

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

7.9. Доплата за работу за ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35 %. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 утра.

7.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшим к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась, а 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;

не менее одинарной часовой 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последние часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

7.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

8. Порядок и условия установления выплаты социальной надбавки

8.1. Согласно решению Совета муниципального образования Усть-Лабинский район от 25 апреля 2006 года № 51 протокол № 16 «Об утверждении Положения «О порядке выплаты социальной надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам образовательных учреждений Усть-Лабинского района», с целью материальной поддержки молодых специалистов, устанавливаются следующие социальные выплаты:

- с целью привлечения молодых специалистов в муниципальные образовательные учреждения, а также социальной поддержки и материального стимулирования их труда устанавливается социальная надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам в размере 300 рублей в месяц.

9. Порядок и условия премирования работников учреждения

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях и муниципальных учреждениях образования Усть-Лабинского района, утвержденным исполнителем распорядительным органом муниципального образования Усть-Лабинский район, могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

9.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

9.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

9.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

9.6. Премирование педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением и профсоюзным органом.

10. Материальная помощь

10.1. Из экономии фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь: в связи с регистрацией брака, в связи с призывом на военную службу, к юбилейным датам, к профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию, на лечение, в связи с трудным материальным положением, на погребение.

10.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Директор Учреждения (Организации) с учетом мнения первичной профсоюзной организации, на основании письменного заявления работника. Размер материальной выплаты не может превышать десяти должностных окладов (ставки заработной платы, оклад).

11. Оплата труда заместителя директора по ВР, заместителя директора по УВР, главного бухгалтера Учреждения

11.1. Заработная плата заместителя директора по ВР, заместителя директора по УВР, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.2. Оклады заместителя директора по ВР, заместителя директора по УВР, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в размере 90 процентов от оклада ниже должностного оклада директора Учреждения.

11.3. С учетом условий труда заместителя директора по ВР, заместителя директора по УВР, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характеров, предусмотренные настоящим Положением.

12. Штатное расписание

12.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

12.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения по согласованию с отраслевым органом муниципального образования, в ведении которого находится Учреждение.

12.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

13. Порядок согласования доли средств, коэффициентов, видов деятельности, выплат

13.1. Для защиты трудовых прав работников Учреждения, а также для реализации прав на участие в управлении учреждением, Управляющий совет учреждения в обязательном порядке определяет:

- долю средств, направляемых на оплату труда учителей и прочих работников; устанавливает:

- коэффициенты сложности и приоритетности предметов;

- долю фонда оплаты, приходящуюся на стимулирующие выплаты и оплату;

- виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей;

согласовывает:

- размеры выплат стимулирующего характера;

- размеры выплат компенсационного характера;

- размеры премирования;

- размеры материальной помощи;

14. Заключительные положения

14.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания уполномоченными на то лицами и распространяется на правоотношения, возникшие с «01»января 2015 года.

14.2. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение настоящего Положения и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.3. Любые изменения и дополнения в настоящее Положение подлежат обязательному утверждению на общем собрании работников.

14.4. О введении в действие настоящего Положения, об изменении его и отмене, работники Учреждения уведомляются работодателем в сроки, установленные трудовым законодательством РФ.