


УТВЕРЖДЕНО:

на общем собрании трудового коллектива

03.09.2013г.

Директор ЧОУ ООШ «Умка»


О.Н. Русакова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах

Раздел I

Общие положения

1 Настоящее положение об оплате труда работников Частного образовательного учреждения основной общеобразовательной школы «Умка» разработано в целях совершенствования оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

2 Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта РФ.

3. Оплата труда работников школы производится в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) общеобразовательного учреждения на соответствующий финансовый год (сентябрь-август).

Базовая часть ФОТ формируется из денежных средств, полученных учреждением за оказание платных образовательных услуг и из дополнительных средств, поступающих на расчетный счет школы из областного бюджета(субвенции), если учреждение имеет государственную аккредитацию.

4 Учреждением по возможности предусматриваются средства в размере 10-15% от базовой части ФОТ на:

- установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- разовые премии;
- материальную помощь.

Раздел II

НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ,НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

1 Ставки заработной платы педагогических работников выплачивается за установленную норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы)

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям I-IX классов общеобразовательных учреждений; педагогам дополнительного образования;

- за 30 часов педагогической работы в неделю воспитателям;

- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам психологам; социальным педагогам; педагогам - организаторам.

2 Продолжительность рабочего времени других работников – 40 часов в неделю (директор, зам.директора по УВР, зам. директора по ВР, зам. директора по АХЧ).

3 Учителям школы, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку.

Об уменьшении объема нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 недели.

4 Преподавательская работа руководящих работников образовательных учреждений без занятий штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Раздел III

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1 На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, учредители школы самостоятельно устанавливают оклады, ставки заработной платы (не ниже ЕТС оплаты труда работников образовательных учреждений Челябинской области) с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда в школе.

2.Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Челябинской области, а также настоящим Положением.

3 При установлении условий оплаты труда работников школы предусматриваются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за высшее образование, стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- повышающий коэффициент к окладу молодого специалиста;

5 Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учредителями и директором школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем размера должностного оклада работника (ставки) на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

6 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, (почасовой оплате труда) принимается директором школы в отношении конкретного работника и согласуется с учредителями школы.

Размер повышающего коэффициента – 0,1-0,2

7 Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы в учреждениях образования.

8 Для работников, имеющих квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень может устанавливаться повышающий коэффициент к должностному окладу.

9 Работникам школы могут быть установлены выплаты компенсационного характера.

10 Выплаты компенсационного характера работникам, связанные с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

При этом администрация школы может производить следующие выплаты компенсационного характера по обеспечению безопасных условий и охраны труда

- за совмещение профессий;

- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за сверхурочную работу.

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

12 Доплата за совмещение профессий устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается определяется объемом дополнительной работы.

13 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания дополнительной работы.

14 Доплата за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

15 Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со ст 152 Трудового кодекса РФ.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1 Месячная заработная плата учителей состоит из оклад, который определяется путем умножения ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, выплат стимулирующего и компенсирующего характера.

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

3 тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждые полугодия предусматривается разное количество часов на предмет.

4 Исчисление заработной платы учителей школы в зависимости от объема их учебной нагрузки может производиться два раза в год на начало первого и второго учебных полугодий. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

5 Почасовая оплата педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

5.1.3 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 нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.2 За часы, отработанные учителями, педагогами дополнительного образования и другими работниками образовательного учреждения по совместительству с основным местом работы. Размер почасовой оплаты труда устанавливается с учетом квалификации работника и прописывается в трудовом договоре.

5 За время работы в период осенних, зимних, весенних, а также в периоды отмены учебных занятий оплат труда педагогических лиц из числа руководящего, учебно- вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия внеурочной деятельности в группах продленного дня производятся из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6 Ответственным лицом за исчисление заработной платы работникам школы является главный бухгалтер.

7 Оплата труда работников производится два раза в месяц: 26 числа – аванс; 12 числа следующего месяца – расчет.

Получение заработной платы штатных работников осуществляется по договору с ПАО Сбербанк России по пластиковым карточкам через банкомат, Получение заработной платы совместителей осуществляется через кассу учреждения.

Раздел V

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

1 За организацию премирования в школе несет ответственность зам. директора по УВР Кабанова А.Н.

2 В целях поощрения работников за выполненную работу в школе могут устанавливаться разовые премии:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- премия в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными и юбилейными датами;

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- в связи с уходом на пенсию;
- учителям, подготовившим победителей и лауреатов городских, областных, Всероссийских и международных конкурсов, олимпиад;
- участие в мероприятиях городского и регионального уровней;

3 Премирование осуществляется по решению руководителя школы в пределах денежных средств, поступающих на оплату труда работников, а также средств от дополнительной платной образовательной деятельности, приносящей школе доход, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

Премия по итогам работы за период (полугодие, 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;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

5 Устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при бракосочетании (при бракосочетании детей) – 3 дня;
- при переезде – 1 день;
- при смерти детей, родителей, супруга или супруги – 3 дня;

МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1 Из фонда труда оплаты работникам может быть оказана материальная помощь:

- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника школы;
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника школы, семье умершего при смерти работника школы;
- по состоянию здоровья работника школы (необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения);
- при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве;
- в связи с юбилеем работника школы (50, 55, 60 лет и т.д.).

Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются учредителями школы.

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

Раздел VII

ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1 Заработная плата руководителей школы, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2 Должностной оклад директора и зам. директора школы определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, возглавляемого ими учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3 Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя устанавливаются учредителями.

4 К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Раздел VIII

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

- 1 Штатное расписание школы формируется и утверждается директором школы, в пределах выделенного фонда оплаты труда.
- 2 Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы.
- 3 В штатном расписании указываются должности работников, их численность, количество ставок.