ПРИНЯТО
Трудовым коллективом

Протокол от 27.10.2011г № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГКОУ МО ВСОШ при ФКУ ИК-20 ш/3110

от 31.10.2011 № 11/1

ДИРЕКТОР _____ Н.Н. БОГДАНОВ

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, порядке установления надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам школы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников учреждения Государственного казенного образовательного учреждения Мурманской области «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа при федеральном казенном учреждении «Исправительная колония № 20 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Мурманской области» (далее – школа), реализующего программы основного общего и среднего (полного) общего образования, включающий установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ; Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, разработанное в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 03.08.2011 №387-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области», утверждённое приказом Министерства образования и науки Мурманской области №1908 от 14.10.2011; с Примерным положением по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденным приказом Министерства социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295; нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда; нормативными правовыми актами РФ и Мурманской области, регулирующими и определяющими нормы и оплату труда педагогических работников образовательных учреждений; Уставом школы.

1.3. В целях настоящего положения используются следующие понятия:

Базовый оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работников школы за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности в течение календарного месяца без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной группе (далее – ПКГ).

Персональный повышающий коэффициент – коэффициент, устанавливаемый к базовому окладу для конкретного работника школы на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Минимальный базовый оклад соответствующей профессиональной квалификационной группы – базовый оклад работников соответствующей квалификационной группы.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работников школы за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности в течение календарного месяца без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из базового оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

Заработная плата – размер оплаты труда работников школы с учётом квалификации работника, сложности, количества, качества, условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера), премий и иных поощрительных выплат.

Штатный работник – работник, принятый на должность, утвержденную в штатном расписании, с которым заключается трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор.

Педагогический персонал (ПП) – работники школы, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должность учителя.

Административно-управленческой персонал (АУП) – непосредственно директор школы и специалисты (служащие), входящие в администрацию школы.

1.4. Объем средств на оплату труда работников школы формируется на календарный год из средств областного бюджета, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, рассчитанных в соответствии с региональными нормативами финансирования системы образования Мурманской области.

1.5. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и законодательством Мурманской области.

1.6. Устанавливаемая заработная плата работников школы, при условии сохранения им объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

1.7. Система оплаты труда в школе устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.8. Настоящее положение утверждается приказом школы, после принятия на общем собрании трудового коллектива и по согласованию профсоюзной организации школы. В случае изменения оплаты труда работников государственных областных образовательных учреждений, в настоящее положение вносятся соответствующие изменения.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников школы

2.1. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год исходя их объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

2.2. При формировании объема средств областного бюджета на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством Российской Федерации и Мурманской области и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

2.3. В объемах лимитов бюджетных обязательств дополнительно предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников школы.

2.4. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) школы рассчитывается исходя из методики расчета регионального норматива финансирования для вечерней сменной школы, утвержденной Законом Мурманской области от 19 декабря 2005 г. № 706-01-ЗМО (с изменениями).

2.5. Структура ФОТ:

ФОТ ФОТб+ФОТс+ФОТст

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала школы.

ФОТс – специальная часть ФОТ.

Специальная часть ФОТ формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающих:

- специфику школы и особенности труда работников;
- квалификационную категорию;
- сложность и интенсивность педагогической работы;
- выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников;
- выплаты компенсационного характера.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте.

При формировании ФОТ работников школы (за исключением учителей) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб+ФОТс=75% ФОТ;

ФОТст=25% ФОТ.

При формировании ФОТ учителей устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб+ФОТс=60% ФОТ;

ФОТст=40% ФОТ.

3. Направление расходования средств по оплате труда

3.1. Оплата труда работников школы производится в пределах имеющихся средств по следующим направлениям:

- заработная плата, начисленная работникам за отработанное время (включая компенсационные и стимулирующие выплаты);
- оплата ежегодного основного и ежегодных дополнительных отпусков;
- выплата компенсации за неиспользованный отпуск (при наличии средств);
- оплата дополнительно предоставленных отпусков;
- оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях (при получении образования соответствующего уровня впервые);
- оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, стажировку или повышение квалификации;
- оплата на период направления работника в командировку;
- оплата работникам за дни отдыха, предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в случаях, установленных законодательством;
- почасовая форма оплаты труда;
- оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови (при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов);
- выплата пособия за первые два дня временной нетрудоспособности в случае заболевания

или получения травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний);

- другие виды оплаты труда и прочие выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

4. Порядок и условия оплаты труда

4.1. Школа в пределах, имеющихся у неё средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования (без ограничения их максимальными размерами).

4.2. Заработная плата работника школы состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения минимального размера оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

4.4.Оплата труда работников школы, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливается в соответствии с приказом Министерством социального развития Мурманской области.

4.5. Сроки выплаты заработной платы определяются приказом директора.

4.6. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

4.7. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая премии) за отработанное время.

4.8. При повышении окладов, средний заработок повышается в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (с изменениями), при этом за фиксированный размер выплат в процентном выражении к окладу, принимаются выплаты, устанавливаемые приказом директора школы в соответствии с настоящим положением (за исключением премий, не предусмотренных настоящим положением).

5. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

5.1. Порядок и условия оплаты труда работников разработаны на основе следующих принципов:

- равная оплата за равный труд;
- не допущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработной платы у всех категорий работников школы;
- дифференциация заработной платы в зависимости от напряженности труда.

5.2. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных областных образовательных учреждениях Мурманской области;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных областных образовательных учреждениях Мурманской области;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем школы по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. Полученная цифра округляется до десятка.

5.5. Оплата труда учителей школы устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

5.6. Применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.7. Педагогическим и другим работникам школы за специфику работы устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам оклада по уровням ПКГ:

- за работу в общеобразовательном учреждении при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, повышение – 75%;
- за работу в сельской местности и поселках городского типа – 25%.
- за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория – 15%;
- первая квалификационная категория – 10%;
- вторая квалификационная категория – 5%)

- за сложность и интенсивность педагогической работы:

- русский язык, литература, иностранный язык, математика, физика, предметы начального общего образования – 20%
- история, обществознание, география, биология, информатика, химия – 15%

5.8. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Тарификационный список учителей, других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану школы и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на полугодие.

Размеры ставок почасовой оплаты труда учителей школы определяется путем деления месячной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

5.9. Руководитель школы на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

5.10. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям школы.

5.11. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Размеры должностных окладов по ПКГ и квалификационным уровням приведены в приложениях (Приложение № 1 и № 2).

5.12. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

5.13. Руководителем школы может быть установлен персональный повышающий коэффициент работнику школы. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

5.14. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от минимального размера оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

5.15. Выплаты по мерам социальной поддержки осуществляется в пределах ФОТ работников школы.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда учителей применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжающегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов образовательных учреждений, иных организаций сферы образования, привлекаемых для педагогической работы в школе.

6.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника, установленного по занимаемой должности, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю – 18 часов, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

7. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера

7.1. В школе для компенсации условий труда, отклоняющихся от нормальных и поощрения результативного и качественного выполнения работы устанавливаются надбавки, доплаты, премии, материальная помощь и другие выплаты стимулирующего характера.

Выплаты состоят из:

- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- других выплат (премии, материальная помощь).

7.2. Компенсационные выплаты устанавливаются на весь период выполнения работ или действия соглашения.

7.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя школы по согласованию с педагогическим советом (Советом школы), с учётом мнения профсоюзной организации или по соглашению сторон между работодателем и работником.

7.4. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно по итогам работы за предыдущий месяц.

7.5. Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться на более длительный период в зависимости от сложности и напряженности и объема работы, но не более чем на один учебный год.

7.6. Другие выплаты носят разовый характер и устанавливаются конкретному работнику, исходя из конкретных обстоятельств.

7.7. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющие от нормальных носят обязательный характер.

7.7.1. Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50% должностного оклада и выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (в соответствии законодательством Мурманской области);

7.7.2. Процентная надбавка к должностному окладу и выплатам, установленным в процентном отношении к должностному окладу работников, работающих в районах Крайнего Севера (в соответствии, законодательством Мурманской области):

- 10% по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60% надбавки – 10% за каждый последующий год работы до достижения 80%.

- надбавка к заработной плате работникам в возрасте до 30 лет, прожившей не менее пяти лет суммарно независимо от периода проживания в районах Крайнего Севера и вступающим в трудовые отношения – 80%; прожившим не мене одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения – в размере 20% за каждые последующие 6 месяцев непрерывной работы, а при достижении 60% надбавки – последние 20% – за год непрерывной работы.

7.7.3. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам аттестации конкретных рабочих мест и времени фактической занятости на этих рабочих местах, устанавливается доплата до 12% минимального размера оклада (ставки) по уровню ПКГ. Перечень конкретных работ, рабочих мест и размер доплаты за неблагоприятные условия труда утверждается директора школы по результатам аттестации рабочих мест.

7.7.4. Работа в праздничный и выходной день оплачивается в двойном размере.

7.8. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

7.9. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы проводится доплата до 100% тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100% тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

За совмещение профессий (должностей) без освобождения от своей основной работы, производится доплата до 100% тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100% тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

7.10. Выплаты стимулирующего и социального характера устанавливаются в целях социальной защиты и материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении ими работ и служебных обязанностей, повышения их профессионального уровня.

7.11. За непрерывный стаж работы в образовательном учреждении при ИТУ:

- от 1 года до 2-х лет – 5% должностного оклада работника, без учета повышения за сложность преподаваемого предмета;
- от 2 лет до 5 лет – 10% должностного оклада работника, без учета повышения за сложность преподаваемого предмета;
- от 5 лет до 10 лет – 20% должностного оклада работника, без учета повышения за сложность преподаваемого предмета;
- от 10 лет до 15 лет – 25% должностного оклада работника, без учета повышения за сложность преподаваемого предмета;
- от 15 лет до 20 лет – 30% должностного оклада работника, без учета повышения за сложность преподаваемого предмета;
- от 20 лет до 25 лет – 35% должностного оклада работника, без учета повышения за сложность преподаваемого предмета;
- от 25 лет и более – 40% должностного оклада работника, без учета повышения за сложность преподаваемого предмета.

- 7.12. За выполнение функций куратора класса (группы) производится доплата до 15% должностного оклада работника, без учета повышения за сложность преподаваемого предмета в каждом очном классе и из расчета 1% за 1 учащегося в заочных классах и индивидуальных группах. Доплата устанавливается приказом директора школы по возложению функций куратора класса (группы).

- 7.13. За заведование учебными кабинетами производится доплата до 15% должностного оклада работника, без учета повышения за сложность преподаваемого предмета.

. Доплата устанавливается приказом директора при закреплении за работниками соответствующих кабинетов.

- 7.14. За обслуживание офисной и компьютерной техники школы производится доплата в размере до 5% за каждый работающий компьютер или устройство, но не более 50% должностного оклада работника, без учета повышения за сложность преподаваемого предмета, ведущего предмет «Информатика и ИКТ».

- 7.15. За руководство методическими объединениями и временным творческим коллективом производится доплата до 30% должностного оклада работника, без учета повышения за сложность преподаваемого предмета.

7.16. За заведование учебно-консультационным пунктом (филиалом) школы – до 20% должностного оклада руководителя школы.

7.17. За проверку тетрадей и письменных работ производится доплата в процентном соотношении к должностному окладу работника с учетом тарифицируемых часов (нагрузки) по соответствующим предметам:

- по русскому языку, литературе – 15%;
- по математике, химии, физике, биологии, истории, обществознанию, экономике, географии, иностранному языку – 10%.

В группах, с числом обучающихся менее 15 человек, оплата тетрадей и письменных работ производится в размере 50 % от соответствующих выплат.

7.18. Надбавка молодым специалистам (педагогическим работникам) в течение первых 3-х лет работы в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада);

7.19. Надбавки за напряженность, сложность и результативность труда.

7.20. За выполнение работ, требующих дополнительных затрат рабочего времени, непосредственное выполнение производственных работ, работ по укрупнению и развитию материально технической базы, за участие в ремонтных работах по школе, увеличением объема работ, связанных с ведением школьной документации, ведением делопроизводства, за освоение и внедрение новых образовательных технологий (в том числе информационно-коммуникационных) и другие виды работ не входящие в круг основных обязанностей работников производится доплата до 100% должностного оклада работника.

7.21. Надбавки не могут рассматриваться в отношении конкретного работника в случае ухудшения результатов его работы.

7.22. Надбавки устанавливаются приказом руководителя школы с индивидуальной аргументацией по каждому работнику школы.

7.23. Показатели для установления стимулирующих надбавок:

- за высокие результаты обучения;
- за результативность в развитии творчества и способностей обучающихся;
- выполнение качественно и в полном объеме рабочих учебных программ;
- за освоение новых образовательных технологий;
- за разработку методических материалов обучения;
- за организацию методической работы в школе, наставничество;
- за оформление и методическое оснащение учебных кабинетов;
- за обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- за участие в работе курсов по повышению квалификации с обменом опыта работы;
- за привлечение внебюджетных денежных и материальных средств;
- за сохранность имущества, закрепленного за школой, экономию ресурсов;
- за участие в органах школьного самоуправления;
- за выполнение особо важных заданий администрации школы;
- за подготовку и проведение предметных и внеклассных тематических мероприятий, конкурсов, соревнований, семинаров, педагогических советов;

7.24. Надбавки стимулирующего характера могут также выплачиваться работникам школы за выполненные ими работ, которые не указанных в п. 7.23. настоящего Положения.

7.25. Администрация школы может без предупреждения

снять ранее установленные стимулирующие выплаты работнику школы:

- за совершение прогула;
- за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за невыполнение приказов и распоряжений администрации школы;

(уменьшить размер) установленных выплат:

- за несвоевременное предъявление отчетной документации согласно плану работы, требований администрации;
- за снижение результатов работы учебно-воспитательного процесса в классе, в школе;
- за снижение объема и интенсивности нагрузки;
- за недобросовестное отношение к своим обязанностям и поручениям.

7.26. За счет средств ФОТ (в том числе за счет средств экономии ФОТ) работникам школы может выплачиваться премия по результатам работы и материальная помощь.

7.27. Премия может быть годовая, квартальная, месячная, разовая.

7.28. Размер премии может исчисляться в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) или в абсолютных величинах.

7.29. Максимальный размер премии не ограничен.

7.30. Премия не может быть выплачена работнику, имеющему взыскание.

7.31. Педагогическим работникам ежегодно по заявлению работника выплачивается материальная помощь в размере 100 % должностного оклада .

7.32. В исключительных случаях (похороны близких родственников, дорогостоящее лечение, в том числе детей, платное обучение, тяжелое материальное положение и т.п.), при наличии денежных средств работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь.

7.33. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель школы вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8. Оплата труда административно-управленческого персонала школы

8.1. Заработная плата административно-управленческого персонала школы состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад директора, определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

8.3. К основному персоналу школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются Министерством образования и науки Мурманской области.

8.4. В школе утверждается следующий порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя:

8.4.1. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), выплаты стимулирующего характера работников основного персонала школы, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

8.4.2. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

8.4.3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора.

8.4.4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8.4.5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численности работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

8.4.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

8.4.7. Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного

рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

8.4.8. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

8.4.9. Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

8.4.10. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

8.4.11. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

8.4.12. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителя школы и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного окладов директора (конкретный размер должностного оклада устанавливается приказом руководителя учреждения).

8.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области, соответствии с перечнем видов выплат компенсационного данного Положения.

8.7. Директору устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденного Министерством образования и науки Мурманской области. Положение о стимулировании руководителей подведомственных учреждений разрабатывается с учетом перечня критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

8.8. Выплаты стимулирующего и социального характера, премии устанавливаются приказом директора для заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера данного Положения.

9. Заключительные положения

9.1. Руководитель школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах ФОТб.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессий рабочих данного учреждения.

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

9.4. При формировании штатного расписания учреждения рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

9.5. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени доплаты (надбавки) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9.6. При повышении фонда оплаты труда, минимальные размеры окладов повышаются на процент повышения ФОТ.

9.7 Настоящее положение вступает в силу с 01 октября 2011 года.

Приложение №1 от 01.10.2011г

Минимальные размеры окладов соответствующей квалификационной группы педагогических работников по должности «учитель»

4 квалификационный уровень	Минимальная ставка 3217			
Наименование должности / квалификационные требования	Группа по уровню квалификации	Повышающий коэффициент / расчётный коэффициент за квалификационную категорию		Базовый оклад (ставка) по уровню в квалификационной группе (рублей)
Учитель	**3217-**			
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы	I			2781-3217
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет				3264-3490
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет				3561-3822
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет				3903-4204
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет				4275-4597
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, II квалификационная категория	II		1,05	4621-4967

высшее профессиональное образование и I квалификационная категория	III		1,10	4992-5419
высшее профессиональное образование и высшая квалификационная категория	IV		1,15	5364-5717

Приложение №2 от 01.10.2011г

Минимальные размеры окладов соответствующей квалификационной группы работников школы, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по квалификационным группам

3 квалификационный уровень	Минимальная ставка 3387		
Наименование должности / квалификационные требования	Группа по уровню квалификации	Повышающий коэффициент	Базовый оклад (ставка) по уровню в квалификационной группе (рублей)
	3387-5645		
Бухгалтер	I		3387-4290
Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная II категория	II		3612-4290
Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная I категория	III		3952-4629
Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	IV		4290-5306
Заместитель главного бухгалтера	V		4855-5645