

Управление образования
Администрации города Магнитогорска

Муниципальное
общеобразовательное учреждение «Гимназия № 53»

(МОУ «Гимназия № 53»)

УЧТЕНО МНЕНИЕ
Профсоюзного комитета
Протокол заседания
Профсоюзного комитета
№ 3 от 30.08.2014

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МОУ «Гимназия № 53»
от 01.09.2014 № 163



ПОЛОЖЕНИЕ

«01» сентября 2014 г.

г. Магнитогорск

О системе оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 53»

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) Муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 53» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решения Магнитогорского городского Собрания депутатов от 31 мая 2011 года № 93 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска», постановления администрации города Магнитогорска от 22 августа 2011 г. № 9569-П «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска», в целях установления оплаты труда, стимулирования деятельности работников Учреждения, расширения услуг, повышения их качества и результативности деятельности.

2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном, и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 года № 822;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 года № 818;

7) мнения представительного органа работников.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения утверждены в приложение №1.

Размер должностного оклада педагогических работников включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Педагогическим работникам Учреждения осуществляется повышение должностных окладов на 15% за работу гимназии Постановление администрации города Магнитогорска от 22.08.2011 года № 9569-П «Методические рекомендации».

5. Должностной оклад заместителя директора на 30% ниже должностного оклада директора.

6. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы – на основе ставок заработной платы.

7. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8. Должностной оклад, ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени или норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю, установленную за ставку заработной платы и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат.

10. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогического работника за работу, осуществляемую на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

12. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения и преемственности.

13. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом в учреждении по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

16. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев и за педагогическую работу в объеме не более 300 часов в год.

17. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

19. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится на общих основаниях в соответствии с изменением нагрузки на период отсутствия основного работника или путем внесения изменений в приказ об утверждении педагогической нагрузки.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

20. Работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% от оплаты труда работника, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный уральский коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты;

2) доплата в размере 35% от должностного оклада за работу в ночное время; ночным считается время с 22 часов 00 мин до 6 часов 00 минут;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– доплата в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения), устанавливается пропорционально количеству часов, утвержденных для обучения;

– доплата за руководство методическим объединением;

– доплата за заведование кабинетом специальной направленности;

– доплата за выполнение функций классного руководителя;

– доплата за работу по всеобучу;

– доплата за проверку письменных работ в размере:

* 60 рублей за 1 час фактической недельной нагрузки учителям русского языка и литературы, математики, начальных классов;

* 30 рублей за 1 час фактической недельной нагрузки учителям физики, химии, иностранного языка;

– доплата в размере 10% от оклада за работу с дезинфицирующими средствами во время уборки туалетов;

– доплата за выполнение работ различной квалификации; разъездном характере работы, совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

– оплата за выполнение работы в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

VI. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

21. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, если иное не установлено законом и предельными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

22. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками Учреждения с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу из фондов, утвержденных для оплаты труда конкретных должностей. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах и абсолютных величинах.

23. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, утвержденные по занимаемой должности, и выплачиваются при условии выполнении показателей и критерий оценки эффективности деятельности работника. Перечень, условия, порядок установления и выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности утверждены в приложении №2.

24. Размер стимулирующих выплат устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) с учетом мнения профсоюзного комитета.

VII. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

25. Персональный состав Комиссии в количестве не менее 5 человек утверждается приказом директора.

26. Комиссия создается из работников учреждения и представителей профсоюзного комитета. Периодичность заседаний Комиссии – не реже 1 раза в месяц.

27. Размер стимулирующих выплат работнику устанавливается Комиссией на основании мониторинга представленных документов по выполнению показателей и критерий оценки эффективности деятельности работника.

28. Документы, на основании которых Комиссия устанавливает размер стимулирующих выплат, предоставляются в комиссию за 5 дней до окончания месяца.

29. На основании представленных документов о выполнении показателей и критерий эффективности деятельности Комиссия составляет протокол с указанием размера стимулирующих выплат каждому работнику.

30. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса. С результатами решения Комиссии работник знакомится под роспись.

31. С момента ознакомления работника с результатами решения комиссии (указать документ, с которым знакомится работник) в течение трех дней работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его труда. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку труда работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

32. На основании решения Комиссии (протокола заседания Комиссии с указанием размера денежной выплаты), руководитель издает приказы о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

33. Директор вправе устанавливать выплаты стимулирующего характера (персональная надбавка) к должностному окладу (в процентах либо в абсолютных величинах) высококвалифицированным работникам, в которых заинтересована администрация учреждения.

VIII. ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

34. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника (с указанием причины), согласованного с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь может быть оказана в связи с:

– тяжелым материальным положением;

- похоронами близких родственников;
- крупным ущербом, нанесенным имуществу работника;
- приобретением дорогостоящего лекарства;
- дорогостоящим лечением/

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

35. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий и сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения.

36. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

37. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.