

**КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
АДМИНИСТРАЦИИ г.НОВОКУЗНЕЦКА**

МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №5»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего совета
_____ Д.Ю.Ковалев
Протокол № _____ от « _____ » _____ 2013г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 5»
_____ В.П.Раева
Приказ № _____ от « _____ » _____ 2013 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ С.Ю.Жидкова
Протокол № _____ от « _____ » _____ 2013 г.

ПРИНЯТО:
на общем собрании трудового
коллектива
« _____ » _____ 2013г.

г.Новокузнецк
2013 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» (далее – Учреждение), реализующего общеобразовательные программы.

1.2. 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) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 N 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»,
- 7) положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области»;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) решения Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 30.03.2011 г. № 3/26 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования г. Новокузнецка».
- 10) согласования с Профсоюзным комитетом Учреждения.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в бюджете города Новокузнецка, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размер должностного оклада, ставок заработной платы выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладу, иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

1.7. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Положение, изменения, дополнения в Положение принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с Управляющим советом и Профсоюзным комитетом, утверждаются директором.

II. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения. Распределение и использование фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения определяется на основании нормативов финансирования, утвержденных в установленном порядке, и уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом количества обучающихся по видам образовательных программ.

Размер фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \sum_{i=1}^n (\text{Чуч} \times \text{З}_i), \text{ где:}$$

ФОТ_{оу} – фонд оплаты труда Учреждения;

Чуч – численность обучающихся в Учреждении по видам образовательных программ;

З_i – норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам образовательных программ.

2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников Учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

При недостаточности тарифной части базового фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счёт данного источника финансирования, могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определённый срок на основании приказа директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом и Профсоюзным комитетом.

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется данным Положением, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом и управляющим советом.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентах.

2.1.4. Директор Учреждения в соответствии с пунктом 9 статьи 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» при формировании и утверждении штатного расписа-

ния Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения составляет 62,5%;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники), составляет 41,8 процента;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала 20,7 процентов.

ФОТ учителей составляет 70 %, ФОТ прочего персонала – 30 %.

В Учреждении устанавливается следующее распределение фонда оплаты труда:

$\text{ФОТ оу} = \text{ФОТ уч} + \text{ФОТ пр} + \text{ФОТ ц}$, где

ФОТ уч – базовая часть фонда оплаты труда учителей + стимулирующий фонд (41,8% + 28,2%) – 70 %,

ФОТ пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала + стимулирующий фонд (20,7% + 7,4%) – 28,1% ,

ФОТ ц – централизованный фонд – 1,9%.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников Учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5» (МБОУ «СОШ №5»), согласованного с Профсоюзным комитетом и Управляющим советом.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде выплат за выполнение установленных показателей качества труда.

За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда (при наличии экономии) может выплачиваться материальная помощь и разовые премии к знаменательным датам и календарным праздникам работникам учреждения. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей составляет 28,2%, прочего персонала – 7,4% размера фонда оплаты труда, доля стимулирующего фонда общего – 35,6 %.

2.1.6. Доля централизованного фонда, за счет которого устанавливаются стимулирующие выплаты директору Учреждения, составляет 1,9 % процента от фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется Учредителем Учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

Стимулирующие выплаты директору Учреждения за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании Положения о распределении централизованного фонда муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденного Комитетом образования и науки, согласованного с горкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, с Муниципальным Советом по развитию образования.

2.1.7. Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся директору за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда Учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в

установленном Учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений.

2.2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, почетное звание;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где}$$

$(Ор)$ – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
 $((Ор) \times (К2 + К3))$ – повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
 $((Ор) \times (К4))$ – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
КВ – компенсационные выплаты работнику, руб.;
СВ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

тарифная часть ЗП

при этом,

$$Ор = ОХК1,$$

ЗП - заработная плата работника;

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5» устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготов-

ке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №6,8,9,11 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка (далее – Примерное положение), утверждённому решением Новокузнецкого городского совета народных депутатов №3/26 от 30 марта 2011 года.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение №6 к Примерному положению);
- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение №8 к Примерному положению);
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение №9 к Примерному положению);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение №11 к Примерному положению).

2.2.3. Размеры должностных окладов (ставок) (Ор) работников увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы образовательного учреждения (К2) (приложение № 4 к Примерному положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы образовательного учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы образовательного учреждений по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы образовательного учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 5 к Примерному положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

Увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания производится работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или пе-

педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

2.2.5. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.6. В Учреждении может устанавливается персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента принимается общим собранием трудового коллектива с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может устанавливаться на месяц соответствующего календарного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором в отношении конкретного работника персонально по согласованию с Профсоюзным комитетом. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на данный коэффициент (К4).

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Ор}) \times (\text{К}4))$$

где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

$$\text{Ор} = \text{ОХК}1,$$

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения в размере 0,2 учителям за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья; за работу в классах VII вида;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр.факт. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае, если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (далее – ПКГ) (приложение №6 к Примерному положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Учреждения за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, является установленный им с учётом выполняемого объёма работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение №6 к Примерному положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с перечнем должностей работников образования, должностные обязанности и профиль работ которых совпадают (приложение №19 к Примерному положению).

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда Учреждения;
- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{Ор} / \text{Н час.мес.}) \times \text{Нфакт. мес. } i,$$

где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

Ор – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес. *i* – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году),

2.5.3. 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.

2.5.4. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, кур-

сов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов (согласно приложения №14 к Примерному положению) ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, находящихся на бюджетном финансировании.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает нормируемую преподавательскую (учебную) работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6.3. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю:

учителям 1-11-х классов;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перемены между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перемен между ними предусматривается Уставом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

□ выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.6.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанную в пункте 2.6.3 настоящего Положения, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.5. Учителям I - IV классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка (в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (педагогическая работа в группе продленного дня, кружковая работа, проведение занятий с обучающимися на дому, замена отсутствующих учителей и др.).

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

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если невозможно догрузить работников другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если невозможно догрузить работников другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении и закрепляется в трудовом договоре работника.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же Учреждении директором, определяется Учредителем, а других работни-

ков, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы (включая заместителей директора), - самим Учреждением. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений осуществляется с учетом мнения совета трудового коллектива и при условии, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей Учреждения, для которых оно является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается приказом директора Учреждения при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.6.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пункте 2.6.3 настоящего Положения, в том числе директора, его заместителей выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей работников, а также связана с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие

особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплата до МРОТ).

С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям специалистам и служащим общетраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к Примерному Положению.

3.2. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» (МБОУ «СОШ №5») и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, **работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;**

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) определяется в соответствии с отраслевыми нормами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Перечень обязательных выплат за работу, производимую в особых условиях

Проводить доплату за неблагоприятные условия труда по результатам аттестации рабочих мест ежемесячно следующим сотрудникам:

1. Учитель информатики	12%
2. Учитель химии	8,4%
3. Секретарь-машинистка	10%
4. Сторожам за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35%
5. Районный коэффициент	30%

3.9. Перечень дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников

Наименование показателя	
За проверку письменных работ:	
- по русскому языку, литературе	15%
- по математике, химии, физике, иностранному языку, биологии, природо-	10%

ведение, информатике, истории, географии, ОБЖ, обществознание, экономика, право, начальные классы	
За кураторство классов (классное руководство)	600 руб.
За заведование учебным кабинетом	250 руб.
За заведование большим спортивным залом	500 руб.
За заведование малым спортивным залом	500 руб.
За заведование мастерскими: □ столярная □ слесарная	1000 руб. 1000 руб.
За заведование кабинетом физики технологии	800 руб. 500 руб.
За заведование кабинетом информатики № 18 информатики № 17 химия	500 руб. 500 руб. 800 руб.
За руководство предметными, цикловыми методическими объединениями	600 руб.
За ведение внеклассной работы с обучающимися, учитывая оклад и количество часов. Кружки (ИЗО 1 час в неделю, хор 1 час в неделю, ритмика 1 час в неделю, основы православной культуры 1 час в неделю, технология)	1296 руб.
За ведение внеклассной спортивной работы с обучающимися, учитывая оклад и количество часов (городские спортивные соревнования)	2300 руб.
За ведение спортивных секций с обучающимися, учитывая оклад и количество часов: баскетбол, волейбол, футбол, ОФП.	777 руб. 1767руб.
За ведение кружковой работы с обучающимися, учитывая оклад и количество часов	1166 руб. 1177 руб. 1672 руб. 1084 руб. 1908 руб. 1625 руб. 1908 руб. 318 руб

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы 60% ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 25%;
- выплаты за качество выполняемых работ 3%;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет 7%;
- иные поощрительные и разовые выплаты 5%.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера к должностным оклада в Учреждении устанавливаются в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера направляется 35,6 процентов средств фонда оплаты труда, в том числе педагоги 28,2%, прочие 7,4%

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников Учреждения, согласованном с Профсоюзным комитетом.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Учредителем Учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учёта компенсационных выплат и стимулирующих выплат за счет средств фонда поддержки образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы среднего (полного) общего образования, обеспечивающих высокий уровень качества предоставляемых образовательных услуг, выделяемые из средств долгосрочной целевой программы «Развитие системы образования и повышения уровня потребности в образовании населения Кемеровской области на 2008 – 2013 годы».

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО \text{ рук} \leq 3 \text{Пер.осн. перс.} \times \text{Кот}$,

где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

3Пер.осн.перс. – размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала по видам деятельности приведен в приложении № 13 к примерному Положению.

Кот – коэффициент, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа – 1,8

Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей для руководителей муниципальных образовательных учреждений определены нормативными правовыми актами комитета образования и науки..

5.3. К должностному окладу руководителя Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Решение об установлении руководителю Учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается Учредителем, по согласованию с территориальным выборным профсоюзным органом. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям руководителя принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения.

5.4. Руководителю Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда Учреждения, утвержденного Учредителем, согласованного с территориальной организацией профсоюза и органом государственно-общественного управления.

5.5. В установленном Учредителем учреждения порядке централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работников Учреждения.

5.6. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются приказом директора Учреждения:

- имеющим высшую квалификационную категории устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя Учреждения;
- имеющим первую квалификационную категорию устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя Учреждения;
- без категории (зам. директора по АХР) устанавливаются на 30% ниже оклада руководителя Учреждения.

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя предусматриваются настоящим Положением и могут устанавливаться как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» (МБОУ «СОШ №5»).

Размеры выплат стимулирующего характера могут определяться с учетом результата деятельности Учреждения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах.

VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала Учреждения и стимулирующие выплаты за счет средств, полученных Учреждением в виде Грантов (в т.ч. из фонда стимулирования качества образования).

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и 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.

6.3. 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 численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.4. 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, то есть 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.

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.

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.

Работник, работающий в Учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

6.5. 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.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) 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 часа (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);

2) затем определяется средняя численность не полностью 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.

6.6. 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, согласно пункту 5.5 настоящего Положения.

6.7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада руководителя Учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется Учредителем.

VII. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя должности:

- директор;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по безопасности жизнедеятельности;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заведующий библиотекой;
- педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс:

- специалист по кадрам;
- секретарь-машинистка;
- сторож.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.2. Учреждение принимает «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» (МБОУ «СОШ №5»), руководствуясь примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка, принятым решением Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 30.03.2011г. №3/26, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.3. Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2013 и действует до принятия нового.