

СОГЛАСОВАНО
Советом Учредителей
Протокол № 1
«31» августа 2015г.

РАСМОТРЕНО
на заседании
педагогического совета
Протокол № 1
«31» августа 2015г.

«УТВЕРЖДАЮ»
директор
АНОО «Гуманитарная школа»
Доброхотова Н.В./
«01» сентября 2015г.
Приказ № 1.18.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
АНОО «Гуманитарная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников АНОО «Гуманитарная школа» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладом), ставкам заработной платы;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, условия материальной помощи.

Настоящее положение регулирует порядок оплаты и стимулирования труда работников АНОО «Гуманитарная школа» (далее по тексту - образовательное учреждение).

1.2. Цель данного Положения - установление механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиление мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса, стимулирования эффективности и качества педагогической и иной работы в школе.

1.3. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада, ставки заработной платы или тарифной ставки;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- единовременной стимулирующей выплаты (премирование по итогам работы за год);
- иных выплат за исключением единовременной материальной помощи на погребение, предоставления оплачиваемого 3-дневного отпуска в случаях своей свадьбы, смерти близких родственников.

1.4. Размер заработной платы работника образовательного учреждения не может быть ниже минимальной заработной платы по Московской области. Оплата труда низкооплачиваемых категорий работников в вышеуказанном размере производится по основному месту работы (основной занимаемой должности), занимающих полную ставку.

1.5. На компенсационные и стимулирующие выплаты (без учёта единовременной стимулирующей и иных выплат) предусматривается от объёма средств на оплату должностных окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок и иных выплат.

2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы (Распределение фонда оплаты труда школы.)

2.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника школы, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда школы обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели);
- иные категории педагогических работников
- административно-управленческий персонал (директор, заместители директора и иные

работники);

- учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, кассир, библиотекарь, секретарь учебной части,);
- младший обслуживающий персонал (работчие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщица, дворник и иные работники).

2.3. Директор формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.4. Размер должностных окладов и условия труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала школы устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами школы, трудовыми договорами, заключенными с работниками соответствующих категорий директором школы.

2.5. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном соотношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовыми договорами, заключаемыми с работниками директором школы.

2.6. В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.7. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в школе с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых школой с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов школы.

3. Формирование базовой и специальной частей фонда оплаты труда педагогического персонала.

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из общей части и специальной части.

3.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов (часы аудиторной занятости), а также часов его неаудиторной занятости. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из фонда оплаты аудиторной занятости и фонда неаудиторной занятости. Примерное соотношение фонда аудиторной занятости педагогического персонала и фонда неаудиторной занятости педагогического персонала определяется школой самостоятельно исходя из специфики образовательной программы.

3.3. Учебный план разрабатывается самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

3.4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством либо правовыми актами Московской области; повышающие коэффициенты (в том числе за сложность и (или) за квалификационную категорию педагогического работника);
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и иных званий и наград.

3.5. Повышающие коэффициенты за категорию определяются школой самостоятельно. Изменение оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, при установлении квалификационной категории осуществляется со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.6. В случае производственной необходимости директор вправе установить дополнительные доплаты работникам за увеличение объема работы в пределах фонда оплаты труда школы.

4. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников школы

4.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 ЗГ 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника.

4.2. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

4.3. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения педагогического совета.

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

4.5. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется директором учреждения.

4.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений, осуществляется с учетом мнения педагогического совета и при условии, если учителя, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности.

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

5. Основные условия оплаты труда работников учреждения.

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.2. Оклады (должностные инструкции) по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание школы. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности должны соответствовать уставным целям школы, содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

6. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательного учреждения.

6.1. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.2. Тарификация учителей производится один раз в год.

6.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям,

оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.4. Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций.

7.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера.

7.3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

8. Компенсационные выплаты

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

9. Оплата сверхурочной работы

9.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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. 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.

10. Порядок установления и осуществления поощрительных выплат

10.1. Установление выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора школы с учетом критериев и показателей результатов качества труда, по представлению педагогического коллектива, директора. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в пределах фонда оплаты труда учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

10.2. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения зависят от объема финансовых средств доведенных учредителем до образовательного учреждения.

10.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (далее стимулирующие выплаты):

- постоянные (действующие в течение учебного года);
- единовременные;
- оказание материальной помощи.

11. Постоянные стимулирующие выплаты

11.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются 1 сентября текущего года при тарификации.

11.2. Размеры постоянных стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора.

11.3. Виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж работы в Школе;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.
-

12. Единовременная стимулирующая выплата.

12.1. Единовременной стимулирующей выплатой является поощрение за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную, продолжительную и безупречную работу.

12.2. Размеры единовременных стимулирующих выплат устанавливаются директором

