

Положение

Об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №13 г Хилок

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №13 г Хилок (далее школы), находящейся в ведении Комитета образования муниципального района «Хилокский район» Забайкальского края разработано в соответствии с законом от 29 мая 2009 года №182 -ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений из бюджета Забайкальского края» и Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Хилокский район» №16.111 от 15.10.2009 г, с Постановлением Главы муниципального района «Хилокский район» №458.
2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников школы.
3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников школы за счет средств краевого бюджета, муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4. Заработная плата работников школы (без учета стимулирующих выплат и системы премирования), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6. Введение в школе новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда.

1. Основные условия оплаты труда:

7. Система оплаты труда работников школы включает в себя:

- Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- Компенсационные выплаты;
- Стимулирующие выплаты;
- Систему премирования.

Устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края, нормативно-правовыми актами Администрации муниципального района «Хилокский район», решениями Совета муниципального района «Хилокский район» и настоящим Положением.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также в условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

9. Определение размеров заработной платы в порядке совместительства производится отдельно по каждой из должностей.

10. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

11. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий должностных руководителей, специалистов и служащих, административно-управленческих работников;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых соглашений;
- Мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждений края;
- Настоящего Положения.

12. Фонд оплаты труда работников школы, финансируемого из бюджета Забайкальского края и бюджета муниципального района, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждений в соответствии с действующим законодательством.

13. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края и бюджета муниципального района направляется на выплаты стимулирующего характера. С 1 января 2010 года объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10% от фонда оплаты труда.

14. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда школы может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг.

15. Наименования должностей работников школы устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем школы по согласованию с Комитетом образования муниципального района «Хилокский район».

16. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников школы по ПКТ утверждаются руководителем школы по согласованию с Комитетом образования муниципального района «Хилокский район»

17. Размеры окладов (должностных окладов) работников школы устанавливаются руководителем школы по квалификационным уровням ПКТ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Размеры окладов (должностных окладов) приведены в Приложениях

18. Размеры окладов (должностных окладов) работников школы по, занимающих должности не включенные в ПКТ устанавливаются руководителем школы по квалификационным уровням ПКТ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

19. В целях формирования трудовых отношений с работниками учреждения заключаются дополнительные соглашения при введении для них новых систем оплаты труда.

3. Компенсационные выплаты.

20. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и Постановлениями Главы муниципального района «Хилокский район».

21. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и Постановлениями Главы муниципального района «Хилокский район» устанавливаются директором школы в процентах к окладам (должностным окладам) по соответствующим уровням ПКТ или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законами Забайкальского края и Постановлениями Главы муниципального района «Хилокский район».

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

22. В школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых трудах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормативных (при выполнении различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

Выплаты работникам, занятым на тяжелых трудах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ (Собрание законодательства РФ, 2002, №1(ч1), ст3) на основании решения комиссии по аттестации рабочих мест. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Рекомендуемый размер доплаты-35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем периоде в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и не рабочие праздничные дни (для сторожей).

Размер доплаты составляет:

Не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени, и размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1 (ч.1), ст.3).

23. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

24. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в положении о компенсационных выплатах являющимся приложением к коллективному договору и в трудовом договоре работников.

25. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляется за наличие вредных условий труда в размере до 12% от должностного оклада.

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

26. Установленные стимулирующие выплаты в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета Забайкальского края и муниципального бюджета осуществляется в соответствии с действующим законодательством Забайкальского края.

27. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат закрепляются в положении об оплате труда в учреждении и в трудовом договоре и устанавливаются директором школы к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах. Стимулирующие выплаты руководителям и его заместителям устанавливаются согласно Положения о стимулирующих выплатах, утвержденному Постановлением Главы муниципального района и согласовываются с Советом образования муниципального района «Хилокский район».

28.стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

29.В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за качество и результативность труда, за стаж непрерывной работы и выслугу лет, за специфику работы в соответствующей сфере деятельности.

30.Выплаты стимулирующего характера производится по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников: Заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно. Руководителей учреждений, и их заместителей- по представлению руководителя подведомственного учреждения Комитету образования.

31.Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются Положением об оплате труда, коллективным договором, положением о стимулирующих выплатах.

32.Критерии оценки эффективности работников различных категории работников определяются экспертной комиссией, созданной в школе.

33.Средств на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются муниципальными учреждениями на стимулирующие выплаты.

34.В пределах средств фонда оплаты труда директор школы вправе применять систему премирования работников учреждения с учетом показателей результатов труда.

УСЛОВИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

35. Оплата труда руководителей образовательных учреждений района, их заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, системы премирования и определяется трудовым договором.

36. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемых трудовым договором, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения, а также с учетом сложности и объема выполняемых учреждениями работ.

37. Размер должностного оклада по каждому руководителю образовательного учреждения устанавливается с учетом объемных показателей по группе оплаты труда, уровня квалификации, образования председателем Комитета образования при согласовании с Главой Администрации муниципального района.

38. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10-3% ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения района.

39. Компенсационные выплаты руководителю образовательного учреждения района, его заместителя производятся в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и Решением Совета муниципального района и Постановления Главы муниципального района «Хилокский район».

40. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения района устанавливаются исходя из результатов деятельности образовательного учреждения района, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения района.

41. Стимулирующие выплаты руководителю и его заместителям осуществляются за счет ассигнований, в размере до 5% выделяемых из бюджета края и муниципального бюджета на оплату труда подведомственных учреждений на эти цели.

42.Размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

43.Штатное расписание образовательного учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения.

44.Штатное расписания учреждения включает в себя все должности работников данного учреждения.

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

46.оплату труда преподавателей в общеобразовательных учреждениях устанавливается исходя тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.-04.2003№191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (Собрание законодательства)

Российской Федерации, 2003, №14, ст.1289, Собрания законодательства

Российской Федерации, 2005, №7, ст.560, Собрание законодательства

Российской Федерации, 2007, №24, ст.2928, Собрание законодательства

Российской Федерации, 2008, №34, ст.3926).

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и ООН, обеспеченности кадрами и других

конкретных условий в ОУ и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

47. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКТ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

48. Для утверждения перечня работников, занимающих должности (работающих по профессиям), не включенные в ПКТ, утверждаемого приказом Министерством образования Забайкальского края и Приказом Комитета образования муниципального района, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ним, директор школы представляет предложения и обоснования.

49. Настоящее Положение является основанием для разработки локальных нормативных актов по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

50. Перечень правовых актов, регламентирующих порядок введения новых систем оплаты труда:

1. Закон Забайкальского края от 20 мая 2009 года №182-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края».

2. Постановление Правительства Забайкальского края от 21 июля 2009 года от 29 мая 2009 года №182-ЗЗК « Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края».

3. методические рекомендации по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края», утвержденные Распоряжением от 22 июля 2009 года

№05-р Министерством трудовых ресурсов и демографической политики Забайкальского края.

4.Трудовой кодекс РФ.

5.Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.10.2008 года №598 н «О признании утратившим силу некоторых актов Министерства труда и занятости населения РФ Министерства здравоохранения и социального РФ»

6.Постановление правительства РФ от 05.08.08г.№583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органом исполнительной власти ,в которых законом предусмотрена военная приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

7.Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.08г. «425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений.

8.Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. №823 « Об утверждении разъяснения о реализации Постановления Правительства Российской Федерации от22.09.2007 г №605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений в части использования централизованных бюджетных ассигнований в размере до 5 процентов на выплаты стимулирующего характера руководителям федеральных учреждений (зарегистрирован в Минюсте России 6 февраля 2008 №1108)

9.Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к

профессиональным квалификационным группам (зарегистрирован в Минюсте России 27.09.2007 г №1091)

10.Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г №216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22.05.2008г №11731)

11.Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (зарегистрирован в Минюсте России 22.05.2008г.№11725)

12.Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 года №11858)

13.Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г.№248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23.06.2008г № 11861)

14.Приказ Минздравсоцразвития России от 12.05.2008г №228н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорт» (зарегистрирован в Минюсте России 28.05.2008г.№11764)

15.Приказ Минздравсоцразвития России от 14.05.2008г №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте России 03.04.2008г №11452)

16.Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г.№570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте России 01.10.2007г №10222)

17.Приказ МИнздравсоцразвития России от 06.08.2007г №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников (зарегистрирован в МИНЮСТЕ России 27.09.2007г №10190)

- 18.Постановление Минтруда России от 10.11.1992г №31
- 19.Постановление Минтруда России от 21.08.1998г №37
- 20.Постановление Минтруда России от 17.08.1995г №46
- 21.Постановление Минтруда России от 27.08.1997г.»43
- 22.Постановление Минтруда России от 01.02.1995г.№8
- 23.Постановление Минтруда России от 06.06.1996г.№32
- 24.Постановление Комитета РФ по стандартизации, метрологии и сертификации от 26.12.1994г.№367 «Общероссийской квалификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов»
- 25.Решение Советов муниципального района «Хилокский район» от 15.10.2009г.№16111»
- 26.Постановление Главы муниципального района «Хилокский район» от 27.10.2009г.№334 «О некоторых вопросах реализации решения Совета муниципального района «Хилокский район» от 15.10.2009г.№16111».

