

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – ГИМНАЗИЯ № 1

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
Толстоброва Ф.Д.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МОУ-гимназии № 1
Леонова Г.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ – ГИМНАЗИЯ № 1**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ- гимназии № 1 (далее – Положение), находящегося в ведении Комитета по образованию, делам молодёжи, материнства и детства городского округа «Город Петровск-Забайкальский» разработано в соответствии с Законом Забайкальского края от 20 мая 2009 года № 182-33 К «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования Забайкальского края», решения Думы городского округа от апреля 2010 года №
2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников бюджетного образовательного учреждения, подведомственному Комитету по образованию, делам молодёжи, материнства и детства.
3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счёт средств муниципального бюджета, субвенции из краевого бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации, установления размеров оклада (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4. Заработная плата работников учреждения (без учёта стимулирующих выплат и системы премирования), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения 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 ОУ новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от представления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

II. Порядок и установления оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников ОУ включает в себя:

- = размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- = компенсационные выплаты;
- = стимулирующие выплаты;
- = систему премирования

и устанавливается коллективными договорами, локальными и нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края, решением Думы городского округа, постановлениями администрации городского округа «Город Петровск-Забайкальский» и настоящим Положением.

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

2.3. Определением размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

2.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.5. Система оплаты труда работников учреждения, устанавливается с учётом:

- = единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- = единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- = государственных гарантий по оплате труда;
- = рекомендаций российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- = мнения профсоюзной организации;

Настоящего Положения.

2.6. Фонд оплаты труда работников ОУ, финансируемых из городского бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований муниципального бюджета, субвенций из краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской или иной деятельности, которая приносит доход деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Часть средств на оплату труда, формируемых за счёт ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется учреждению на выплаты стимулирующего характера. Объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10% от фонда оплаты труда.

2.8. Объём бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения может быть уменьшен при условии уменьшения объёма предоставляемых ими услуг.

2.9. Наименование должностей работников учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждённым руководителем

учреждения по согласованию с Комитетом по образованию, делам молодёжи и детства (далее - учредителем).

2.10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по ПКГ утверждаются руководителем учреждения по согласованию с учредителем. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности (работающих по профессиям), не включенные в ПКГ, определяются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, отражённых в едином тарифно-квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

2.12. Положением об оплате труда работников ОУ может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов.

Повышающий коэффициент устанавливается с целью стимулирования работника к повышению качества результатов труда с учётом повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональные повышающие коэффициенты могут быть установлены работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,0.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на период учебного времени с 1 сентября по 31 августа.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

2.13. При установлении условий оплаты труда работника применять повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- = по занимаемой должности;
- = , почётные звания (по основной работе
- = молодым специалистам);
- = персональный повышающий коэффициент по окладу
- = прочие повышающие коэффициенты к окладу

2.15. Применение повышающих коэффициентов (персональных повышающих коэффициентов) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.16. В случаях, когда системы оплаты работников учреждения предусматривают увеличение размеров окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

= при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

= при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

= при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

= при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения индексируются постановлением Главы городского округа с учётом уровня инфляции (потребительских цен).

2.18. В целях формирования трудовых отношений с работниками ОУ, при введении для них новых систем оплаты труда заключаются с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, решением Думы городского округа «Город Петровск-Забайкальский».

3.2. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Главы городского округа устанавливаются руководителем учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края и постановлениями администрации городского округа..

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

3.3. В ОУ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда;
- выплату за работу в условиях, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты работникам учреждения, занятыми на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса РФ (Собрание законодательства РФ, 2002 № 1 (ч.1, ст.3).

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам ОУ, получившим её 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 в срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работником учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты – 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем рабочем периоде в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в 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 статьёй 152 ТК РФ (Собрание законодательства РФ, 2002 № 1 (ч.1, ст.30).

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

3.5. Размеры условия и осуществления компенсационных выплат конкретизируется в положении об оплате труда в бюджетном учреждении, являющемся приложением к коллективному договору и в трудовом договоре работников.

3.6. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда составляют на наличие вредных условий труда в размере 12% от должностного оклада.