

Утверждаю
Директор МКОУ Сортавальского
МР РК СОШ № 6
Л.Д.Кравченко
Приказ № 145 от 19.06.14 г.



Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации:

Онохова

О.В.Онохова

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ мкоу СОРТАВАЛЬСКОГО мр РК СОШ N2 6

1. Общие положения

1. Система оплаты труда в МКОУ Сортавальского МР РК СОШ № 6 (далее Школа) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Карелия и иными нормативными актами, нормативными правовыми актами администрации Сортавальского муниципального района

2. Система оплаты труда работников Школы (далее работники) устанавливается с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях Республики Карелия, утверждаемого Правительством Республики Карелия; - перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях Республики Карелия, утверждаемого Правительством Республики Карелия;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-настоящего Положения .. мнения профсоюзной организации Школы.

3. Система оплаты труда работника включает в себя:

Ставку заработной платы (должностной оклад);

Выплаты компенсационного характера; Выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия.

4. Заработная плата работника (без учета премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения данного Положения оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации. .

5. Размер оклада (должностного оклада) работнику устанавливается директором Школы, исходя из должностных окладов, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда к окладу работника может устанавливаться повышающий коэффициент.

Размер повышающего коэффициента устанавливается единым для всех должностей (профессий рабочих), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, с определением конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Школы.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей государственного учреждения без привязки к конкретной должности (профессии рабочих), возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ.

7. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается за норму часов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Сортавальского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда директора Школы и его заместителей,

9. Заработная плата директора Школы и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. 10. Должностной оклад устанавливается директору Школы в зависимости от

3

сложности труда на основе факторов сложности труда руководителей, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности, значимости учреждений.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Школы в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, содержащими нормы трудового права.

12. Выплаты стимулирующего характера директору Школы устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Администрацией Сортавальского муниципального района.

С целью осуществления директору Школы стимулирующих выплат Районным комитетом образования централизуется до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих муниципальных учреждений.

13. Стимулирующие выплаты для директора Школы утверждаются Администрацией Сортавальского муниципального района.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы труда директора Школы и средней заработной платы работников Школы устанавливается в кратности от 1 до 8.

14. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Школы. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами Школы, трудовым договором.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям директора Школы в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, содержащими нормы трудового права.

16. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Школы устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором Школы.

3. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты

17 Виды выплат компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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 нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

При этом принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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, настоящим Положением. Заработная плата работника Школы включает в себя:

- должностной оклад; - компенсационные выплаты (1594 - районный коэффициент, 5094 - северная надбавка; 3594 - за работу в ночное время; праздничные — в двойном размере); - стимулирующие выплаты.

19. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с разработанным Положением о фонде материального стимулирования. Виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - премиальные выплаты по итогам работы.

20. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в пределах фонда оплаты труда работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику; с каждым работником заключается дополнительное соглашение (эффективный контракт), где указываются: наименование, условия, показатели и критерии, периодичность и размер стимулирующих выплат.

21. С целью осуществления работникам стимулирующих выплат в Школе образуется стимулирующий фонд. При этом, начиная с 01.01.2013г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 3094 процентов от фонда оплаты труда, формируемый в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом, направленных Школой на оплату труда работников.

4, Материальная помощь

22. Директору Школы, работникам в пределах стимулирующего фонда может оказываться материальная помощь.

Размеры материальной помощи, а также порядок ее установления, определяются Положением о ФМС.

5. Почасовая оплата труда

23. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

6. Штатное расписание

24. Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности государственного учреждения. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей (профессий рабочих), сведения о количестве штатных единиц должностей (профессий рабочих), размеры окладов, компенсационных выплат, стимулирующих выплат.

25. Штатное расписание Школы утверждается директором Школы и включает в себя все должности (профессии рабочих) данной Школы.

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

27. Наименование должностей (профессий рабочих) должны соответствовать уставным целям Школы, единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.