

ПРИНЯТО
СОВЕТОМ ШКОЛЫ
ПРОТОКОЛ №2 ОТ 29 ДЕКАБРЯ 2008 ГОДА

СОГЛАСОВАНО
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ
Л.Э. ЧЕРВЕНЧУК



от «29» декабря 2008 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛАДВИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4, УЧАСТВУЮЩЕГО В КОМПЛЕКСНОМ ПРОЕКТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАРЕЛИЯ В 2008-2009 ГОДАХ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда учителей муниципального общеобразовательного учреждения Ладвинская средняя общеобразовательная школа №4, участвующего в Комплексном проекте модернизации образования в Республике Карелия в 2008-2009 годах, (далее Положение) разработано на основании Постановления Главы Прионежского муниципального района от 26.12.08 года №2892
- 1.2. . Положение устанавливает систему оплаты труда учителей муниципального общеобразовательного учреждения, Ладвинская средняя общеобразовательная школа №4, участвующего в Комплексном проекте модернизации образования в Республике Карелия в 2008-2009 годах.
- 1.3. . Зарботная плата учителя общеобразовательного учреждения включает в себя: - должностной оклад; - компенсационные выплаты; - стимулирующие выплаты.
- 1.4. Зарботная плата учителя общеобразовательного учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей учителей общеобразовательного учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.5. Размеры компенсационных выплат и стимулирующих выплат, а также порядок их установления определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, Управления образования Прионежского муниципального района, настоящим Положением.
- 1.6. Выплаты учителям общеобразовательного учреждения, не предусмотренные настоящим Положением, осуществляются в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, Управления образования Прионежского муниципального района

2. ОПЛАТА ТРУДА

- 2.1. Должностной оклад учителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из базового должностного оклада по должности «учитель», размер которого утверждается на основании Постановления Главы Прионежского муниципального района, и коэффициента сложности в зависимости от исполнения трудовых (должностных) обязанностей определенной профессиональной сложности и приоритета образовательной программы, в соответствии с трудовым договором и должностными обязанностями.
- 2.2. Должностной оклад учителя общеобразовательного учреждения устанавливается за норму часов преподавательской работы учителя за ставку заработной платы, предусмотренную законодательством Российской Федерации, и выполнение воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, исходя из установленной сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Режим рабочего времени учителя общеобразовательного учреждения определяется с учетом расписания учебных занятий, индивидуального плана выполнения преподавательской работы, учебно-методической, воспитательно-педагогической, организационно-педагогической деятельности. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
- 2.3. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное общеобразовательное учреждение 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.

2.4. Выплата ежемесячного дополнительного вознаграждения учителям общеобразовательного учреждения за выполнение функций классного руководителя, осуществляемая в рамках приоритетного национального проекта «Образование», ежемесячной доплаты учителям физической культуры, осуществляемой в рамках инициатив Главы Республики Карелия в области образования, здравоохранения и спорта на 2006-2008 годы, сохраняется на период действия нормативных правовых актов, установивших данные выплаты.

2.5. Почасовая оплата труда учителей общеобразовательного учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей общеобразовательного учреждения, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Размер оплаты труда за один час указанной деятельности определяется путем деления должностного оклада учителя общеобразовательного учреждения за установленную продолжительность рабочего времени на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Оплата труда за замещение отсутствующего учителя общеобразовательного учреждения, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

2.6. Учителя общеобразовательного учреждения вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях. Продолжительность работы по совместительству учителей общеобразовательного учреждения в течение месяца устанавливается по соглашению между учителем общеобразовательного учреждения и работодателем и по каждому трудовому договору в порядке, установленном действующим законодательством. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя общеобразовательного учреждения.

2.7. Руководитель общеобразовательного учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников общеобразовательного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, утвержденных постановлением Минтруда России от 21.01.1993г. №7 «Об утверждении ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании». В размеры часовых ставок заработной платы, предусмотренных указанным постановлением, включена оплата за отпуск.

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Компенсационные выплаты производятся в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также:

3.1.1. в размере до 20% от должностного оклада - за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития). Конкретный размер данной выплаты определяется руководителем общеобразовательного учреждения в зависимости от количества часов преподавательской или воспитательной работы в специальных (коррекционных) классах (группах).

3.1.2. в размере до 20% от должностного оклада - за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (на основании медицинского заключения) за часы преподавательской работы.

3.1.3. в размере до 15% от должностного оклада - за выполнение профессиональной деятельности по реализации программ компенсирующего обучения, углубленного, профильного уровня обучения в общеобразовательных учреждениях, за часы преподавательской работы.

3.2. Стимулирующие выплаты производятся:

3.2.1. при наличии квалификационной категории по должности «учитель»:

- вторая квалификационная категория – в размере 5% от должностного оклада;
- первая квалификационная категория – в размере 10% от должностного оклада;
- высшая квалификационная категория – в размере 15% от должностного оклада.

3.2.2. в случаях, предусмотренных действующим законодательством (за наличие ученой степени, почетных званий, государственных наград и т.д.);

3.2.3. за интенсивность и высокие результаты работы, за качество профессиональной деятельности – по согласованию с органом, осуществляющим государственно-общественное управление общеобразовательным учреждением.

3.3. Выплаты стимулирующего характера учителям общеобразовательного учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, а также за счет экономии бюджетных средств, привлечения внебюджетных источников, в том числе оказания платных образовательных услуг.

Персональный повышающий коэффициент к окладу рекомендуется устанавливать работникам с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем учреждения на основании Положения о стимулировании труда работников данного учреждения.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты и премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

Условия, размеры и период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения, утверждаемого локальным актом с учетом мнения представительного

органа работника. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Надбавка за высокое качество работ;

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются 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.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда

Своевременность и полнота подготовки отчетности

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность высокие результаты работы на определенный срок. При назначении учитывается:

Интенсивность и напряженность работы

Участие в выполнении важных работ, мероприятий;

Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Стимулирующая надбавка за качество работы устанавливается работникам на определенный срок. При установлении надбавки учитывается:

Соблюдение регламентов, стандартов, требований к общеобразовательному процессу,

Качественная подготовка и проведение мероприятий (внеклассных занятий, уроков и т.д.)

Освоение новых форм и методов работы,

И другие показатели.

Применение повышающего коэффициента к окладу, а также иных стимулирующих и компенсационных выплат не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.