

Принято на заседании педагогического совета протокол №5 от 07.12.2015г.	С учетом мнения управляющего совета протокол №2 от 05.12.2015г	Утверждены приказом директора школы от 09.12.2015г. № 01-08/236-02
---	--	--

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования на 2016-2018гг, Уставом муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 31» и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 31» (далее - средняя школа № 31) утверждается Положение об оплате труда работников, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников.

1.2. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников средней школы № 31, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзного комитета работников средней школы № 31.

1.3. Система оплаты труда работников средней школы № 31 устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов, установленным региональным законодательством, по разным категориям работников;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- видов выплат стимулирующего характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования на 2016-2018 гг.;
- мнения профсоюзного комитета работников средней школы № 31.

1.4. В средней школе применяется повременно-премиальная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правил взаимодействия между представителями трудового коллектива и руководством средней школы № 31.

1.6. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается приказом директора по средней школе № 31 и является неотъемлемой частью к Коллективному договору в виде приложения к нему. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.7. Условия оплаты труда работника предусматривают:

- размер должностного оклада (ставки заработной платы);
- условия и порядок установления компенсационных выплат;
- условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (выплат (надбавок и (или) доплат) и премий (поощрительных выплат, вознаграждений);
- порядок установления выплат социального характера.

Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

1.8. Средняя школа № 31 в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся средств на оплату труда в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера.

Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются.

1.9. Для реализации целей настоящего Положения применяются следующие понятия и определения:

1.9.1. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый(-ая) для расчета должностного оклада.

1.9.2. Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

1.9.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

1.9.4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, - выплаты за работу, не предусмотренную трудовым договором.

1.9.5. Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

1.9.6. Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

1.9.7. Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.9.8. Суммированный учет рабочего времени заключается в том, что учет рабочего времени в отличие от поденного и недельного допускает отклонение продолжительности рабочего времени в сутки и в течение недели от той, что установлена для данной категории работников. При этом переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели) с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода (ст. 104 ТК РФ).

1.9.9. Норма труда – отработка нормированного числа рабочих часов за учетный период (месяц, квартал, год).

2. Финансовое обеспечение оплаты труда.

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в средней школе осуществляется за счет следующих источников:

- областной бюджет;
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг (при их наличии).

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работников средней школы, установленный федеральным законом, региональными законодательными актами, обеспечивается за счет средств областного бюджета;

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) руководящих и педагогических работников устанавливаются в соответствии с Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области (приложение к постановлению Правительства Ярославской области от 29.06 2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а») (с изменениями и дополнениями).

3.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени, а для педагогического персонала – учебной нагрузки, из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами средней школы.

3.5. Основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников средней школы является базовый оклад, размер которого устанавливается региональным нормативным актом дифференцировано по категориям

работников. К базовым размерам должностных окладов (ставкам заработной платы) устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с действующей системой оплаты труда в системе образования Ярославской области.

3.6. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем умножения размера базового оклада на сумму повышающих коэффициентов.

3.7. Повышающим коэффициентам относятся:

- для руководящих работников:
 - коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгр);
 - коэффициент по занимаемой должности (Кд);
 - коэффициент квалификационной категории (Ккв);
 - коэффициент стажа руководящей работы (Кс);
 - коэффициент специфики работы средней школы (Ксп);
- для педагогических работников:
 - коэффициент уровня образования (Ко);
 - коэффициент стажа работы (Кс);
 - коэффициент напряженности (Кн);
 - коэффициент квалификационной категории (Ккв);
 - коэффициент специфики работы средней школы № 6 (Ксп);
- для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников средней школы № 40:
 - коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы;
 - коэффициент квалификационного уровня.

3.8. Расчет должностных окладов руководящих работников средней школы № 31.

3.8.1 Должностной оклад руководящих работников рассчитывается по формуле базовый оклад умножается на сумму повышающих коэффициентов (Базовый оклад x (Кгр + Кд + Кс (Ккв)).

3.8.2.Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.

3.8.3.Устанавливаются следующие повышающие коэффициент для руководящих работников:

Коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгр)

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, воспитанников, численность работников, наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание условий для развития обучающегося, воспитанника и т.д.) и в соответствии с Порядком. Порядок определения группы по оплате труда образовательного учреждения определяется учредителем.

Коэффициент по занимаемой должности (Кд)

Наименование должностей работников	Коэффициент

Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе)	0,8
Главный бухгалтер	0,75

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс), Коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория и стаж руководящей работы	Коэффициент квалификационной категории
Без категории стаж от 0 до 5 лет	0,2
Первая категория	0,2
Без категории стаж 5 лет и более	0,8
Высшая категория	0,8

3.9. Расчет должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников средней школы № 31.

3.9.1. Должностной оклад педагогических работников рассчитывается по формуле базовый оклад умножается на сумму повышающих коэффициентов (Базовый оклад \times (1+К_о + К_с + К_{кв} + К_н) .

3.9.2. Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.

3.9.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты для педагогических работников.

Коэффициент уровня образования (К_о)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Среднее профессиональное образование	0
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (Ккв):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II (без категории**)	0,2**
I	0,4
высшая	0,8

** Устанавливается выпускнику учреждения среднего и высшего профессионального образования, другим лицам, имеющим среднее и высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу в течение двух лет либо до получения квалификационной категории.

Коэффициент напряженности (Кн)

Должность	Коэффициент напряженности
Учитель; учитель-логопед	0,25
Педагог дополнительного образования	0,07

Воспитатель группы продленного дня	0,07
Педагог-психолог	0,02
Социальный педагог	0,02
Педагог-организатор	0,02

3.9.4. Коэффициент специфики образовательного учреждения (Ксп) включает в себя повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы) по следующим условиям:

Перечень условий для повышения базовых окладов (ставок заработной платы), а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные выплаты
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15-20%, в соответствии с постановлениями ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 15.07.64 № 620 и от 12.04.84 № 318, Кс = 0,15 - 0,2
За работу учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения);	20%, в соответствии с постановлениями ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 15.07.64 № 620 и от 12.04.84 № 318, Кс = 0,2
Педагогическим работникам впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы по специальности менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования	30%, в соответствии с Законом Ярославской области от 27 июня 2007 г. № 45-з, Кс = 0,3

3.10. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области, устанавливаются следующим категориям руководящих и педагогических работников.

№	Категория работников	Размер надбавок к должностному окладу
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие нагрудный знак «Почетный работник»	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования).	20%
3.	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук.	7000 руб.

	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки.	
--	--	--

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 3.10.

3.11. При установлении должностного оклада педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов) за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.) дополнительно устанавливается коэффициент (0,2). Данная выплата устанавливается работникам по основному месту работы, является обязательным условием и не предусматривает сокращение других стимулирующих выплат.

3.12. Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального, основного общего и среднего общего образования, за выполнение функций классного руководителя предусмотрена выплата ежемесячного вознаграждения.

3.12.1.Размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя определяется из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее, чем наполняемость, установленная соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

3.12.2.Для классов с наполняемостью меньше установленной расчет размера ежемесячной выплаты осуществляется с учетом уменьшения размера пропорционально численности обучающихся. Размер ежемесячного вознаграждения определяется из расчета: 40 рублей за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 25 человек, в образовательном учреждении, расположенном в городской местности.

3.12.3.Педагогический работник может выполнять работу по классному руководству в двух классах с его согласия, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника, каких-либо ограничений по выполнению функций классных руководителей более, чем в одном классе не установлено. Размер вознаграждения за выполнение функций по классному руководству в таких случаях определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе. В случае необходимости обязанности по классному руководству могут возлагаться на учителей из числа руководящих и других педагогических работников учреждения.

3.13. Расчет должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников средней школы № 31.

3.13.1. Размер базового оклада устанавливается в соответствии с региональным нормативным актом.

3.13.2. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников.

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (1,0 - 2,0);
- коэффициент квалификационного уровня (0,0 - 0,65).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

	Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
Профессии рабочих		
	Первый (дворник, уборщик служебных помещений)	0,31
	Второй (гардеробщик, сторож(вахтер), подсобный рабочий, слесарь, сантехник, плотник)	0,23- 0,47
Учебно-вспомогательный персонал		
	Первый, второй	0,31-0,55
Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии		
	Первый (библиотекарь)	0,31-0,55
	Второй (заведующий библиотекой, художественный руководитель, звукорежиссер, инструктор по спорту)	0,47-0,71
Должности специалистов и служащих		
	Первый (секретарь-машинистка; лаборант)	0,39-0,63

3.14. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам заработной платы) и повышений базовых окладов работникам средней школы назначаются директором средней школы и устанавливаются приказом по средней школе № 31.

3.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате. В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда при работе по совместительству не включается.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Виды компенсационных выплат в средней школе устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, Положении

о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области, настоящем Положении и коллективном договоре:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах

1	за работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки (в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса РФ)
2	за работу в выходные и праздничные дни	в двойном размере или дополнительный оплачиваемый день отдыха (в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса РФ)
3	за работу в неблагоприятных условиях труда	от 4 до 12% (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ)

4.3. Все компенсационные выплаты работникам средней школы № 31 устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

5.1. Перечень видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника средней школы № 31, установлен в соответствии с перечнем, установленным Положением о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области:

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса: - 15- и более 30 человек	до 15
2	Выплаты учителям 1-4 классов за проверку тетрадей по русскому языку, математике, 4 классов-по окружающему миру при наполняемости: - 15- и более 30 чел.	до 10
3	Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по русскому языку и литературе, других письменных работ	до 15%
4	Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по	до 10%

	математике, физике, химии, биологии, иностранному языку, информатике	
5	Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по истории, обществознанию, географии	до 5%
6	Выплаты за заведование учебно-опытным участком в 1-4 четверти Доплата может быть заменена единовременной выплатой	до 30%
7	Выплаты за заведование объектами материально-технической базы:	
	-кабинеты физики, химии, биологии, информатики, логопедии	до 10%
	-учебными мастерскими, кабинетом технологии	до 20% за каждый объект
	-спортивным залом	до 10%
8	Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся в средней школе № 31 с количеством: - 10 - 19 классов-комплектов - 20 - 29 классов-комплектов - 30 и более классов-комплектов	до 20% до 50% до 100%
9	Выплаты за осуществление руководства методическими объединениями, предметно-цикловыми комиссиями	10%
10	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон

5.2. Размеры доплат определяются ежегодно на заседании комиссии по распределению фонда оплаты труда перед началом учебного года.

5.3. При установлении выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др.) ее размер для конкретного работника определяется директором средней школы № 31.

5.4. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю и умножения на коэффициент, установленный приказом директора средней школы № 31 на каждый конкретный год, исходя из фонда рабочего времени, определенного в производственном календаре, оплата за данные часы производится по должностному окладу (ставке заработной платы), установленному по замещаемой должности исходя из уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории педагогического работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника.

5.5. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

6. Оплата труда директора средней школы № 31.

6.1. Заработная плата директора средней школы № 31 устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между директором Школы и департаментом образования мэрии города Ярославля.

6.2. Заработная плата директора средней школы № 31 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

6.3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, а также повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты стимулирующего характера директору средней школы № 31 устанавливается приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля.

6.4. Выплаты стимулирующего характера директору средней школы № 31 устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

6.5. Среднемесячная заработная плата директора средней школы № 31 выплачиваемая за счет бюджетных ассигнований, при количестве обучающихся до 500 человек, не должна превышать среднемесячную заработную плату основного персонала более чем в 2,5 раза, а с количеством обучающихся свыше 500 человек - более чем в 3 раза. При этом не учитываются личностные достижения руководителя: наличие почетного звания, ученой степени и т.п.

К основному персоналу средней школы № 31 относятся все работники, за исключением работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Оплата труда работников средней школы № 31 производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка средней школы № 40 и коллективным договором в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

7.2. Оплата ежегодного отпуска производится в соответствии с его продолжительностью, установленной в размере, предусмотренным правилами внутреннего трудового распорядка средней школы № 31 и коллективным договором в соответствии с положениями Трудовым кодексом РФ.

7.3. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска. При расчете компенсации принимаются цифры с точность до сотых, округление до целых не применяется.

7.4. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени применяется для оплаты работы сторожей.

7.4.1. В средней школе № 31 введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

7.4.2. При суммированном учете рабочего времени применяется повременная система оплаты труда – часовые тарифные ставки. Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из нормы рабочего времени на год.

Норма рабочего времени на год определяется по производственному календарю на текущий год (40 часовая рабочая неделя). Нормативное количество рабочих часов в месяце определяется путем деления норма часов рабочего времени за год на количество месяцев (12). Часовая тарифная ставка определяется путем деления должностного оклада на нормативное количество рабочих часов в месяце. Заработная плата рассчитывается путем умножения часовой тарифной ставки на фактическое количество рабочих часов в месяце.

7.4.3. Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (год), оплачивается как сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ. За первые два часа сверхурочная работа оплачивается в полуторном размере, за последующие часы сверхурочная работа оплачивается в двойном размере.

Размер превышения отработанных часов за учетный период (год) рассчитывается по итогам расчетного периода (год) путем вычитания из фактического количества рабочих часов в учетном периоде нормы рабочего времени на год по производственному календарю. При этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год (статья 99 Трудового кодекса РФ).

8. Заключительные положения.

8.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Школы.