|  |  |
| --- | --- |
| **Согласовано.****Председатель профкома** **МБОУ СОШ №3 г.Павлово****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.М.Федотова****«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011 г.** | **Утверждено****Приказом №\_\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_2011г.** **Директор МБОУ СОШ №3**  **г.Павлово****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Е.Гусева** |

## Положение об оплате труда работников

## Муниципального бюджетного образовательного учреждения

## средней общеобразовательной школы №3 г.Павлово

Г.Павлово. 2011г.

**1.Общие положения**

* 1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 32, 41 Закона РФ «Об образовании», постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008г. №296 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области», постановлением Администрации Павловского муниципального района от 23.10.2008г. № 67 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Павловского муниципального района Нижегородской области», нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, органов местного самоуправления.
	2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №3 г.Павлово (далее Учреждение) устанавливается в целях:
* повышения уровня доходов работников Учреждения;
* установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
* усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
* расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;
* успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работниками Учреждения.

 1.3 Система оплаты труда работников Учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом работников.

1.4.Система оплаты труда работников Учреждения включает:

* минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам;
* минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов;
* условия оплаты труда руководителей Учреждения;
* условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

 1.5. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

 1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8.Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №3 г.Павлово и должностным инструкциям.

 1.9. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда в Учреждении, переведённом на нормативное финансирование, осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, и отражается в смете образовательного Учреждения.

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Учреждения.

1.11. Объём бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня предусмотренного бюджетом на очередной финансовый год.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №3 г.Павлово**

 2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом работников Учреждения.

 2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, надбавки за выслугу лет.

 2.3. Штатное расписание МБОУ СОШ №3 г.Павлово ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения. В соответствии с Уставом МБОУ СОШ №3 г.Павлово при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008 г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н и настоящим Положением.

 2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения не могут быть ниже установленных Правительством Нижегородской области базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

 2.5. Размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в Приложении №1.

 2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы). Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении №2.

 2.7. Фонд стимулирования Учреждения формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств экономии по другим статьям бюджетной классификации, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда (данная норма вводится с 01.01.2012 г.). Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия выплат стимулирующего характера определены в Приложении № 7.

 В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены по решению директора Учреждения премии по итогам работы за определённый период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

 2.8. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом директора Учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат изложен в Приложении №3

 2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам МБОУ СОШ №3 г.Павлово.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объёма выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу (Приложение №1).

2.9.3. Аттестация педагогических и руководящих работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908.

2.9.4. Уровень образования педагогических работников Учреждения при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности.  Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в тарифно-квалификационных справочниках (характеристик) по должностям и профессиям работников учреждений образования Российской Федерации, типовыми положениями о соответствующем виде и типе образовательного учреждения.

2.9.5.Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6.Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института права на установление повышающего коэффициента за образование не дает.

2.9.7.  Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

2.9.8. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет, засчитывается работа на должностях и в организациях согласно Приложению №4 к настоящему Положению.

2.9.9. Оплата труда библиотечных и других работников Учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей в части формирования минимального оклада по должности. Оставшаяся часть оплаты труда указанных выше работников оплачивается на основании данного Положения.

2.9.10. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

* при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

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

2.9.11. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности**,** в определенной должности) работников Учреждения, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом управления образования администрации Павловского муниципального района.

2.9.12.Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет директор МБОУ СОШ №3 г.Павлово.

 2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБОУ СОШ №3 г.Павлово .

 2.10.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной плата) педагогических работников" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации от 04.02.2011 № 19709).

 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно–квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными актами федерального и областного уровня..

2.10.3.  Продолжительность рабочего времени других работников, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

2.10.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном п.2.12. настоящего Положения.

2.10.5. Учёт учебной работы учителей, педагогов дополнительного образования устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними, предусматривается Уставом МБОУ СОШ №3 г.Павлово, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом МБОУ СОШ №3 г.Павлово и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.10.6. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

* учителям I–IV классов при передаче преподавания уроков (проведения занятий) иностранного языка, музыки, изобразительного искусства, информатики и ИКТ физической культуры учителям-специалистам;

2.10.7. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

* заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;
* заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объёма педагогической работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники Учреждения должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.10.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении. Учебная нагрузка педагогического работника Учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида.

 При установлении педагогическим работникам, для которых МБОУ СОШ №3 г.Павлово является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации Учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же Учреждении его директором , определяется управлением образования администрации Павловского муниципального района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором Учреждения.

2.10.9. Предоставление работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образования администрации Павловского муниципального района и информационно-диагностического кабинета) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение, является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее, чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей МБОУ СОШ №3 г.Павлово, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

 2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ №3 г.Павлово

 2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБОУ СОШ №3 г.Павлово определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

* учителей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении;
* учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы;
* при возложении на них 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.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

При невыполнении по независящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится..

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 96 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

 2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБОУ СОШ №3 г.Павлово

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ СОШ №3 г.Павлово применяется при оплате:

* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;
* за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников управления образования администрации Павловского муниципального района и информационно-диагностического кабинета), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;
* за часы педагогической работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы педагогических работников определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

**3. Условия оплаты труда директора МБОУ СОШ №3 г.Павлово, заместителей директора, главного бухгалтера**

3.1.Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

 Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом об областном бюджете на очередной финансовый год.

3.3. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается начальником управления образования администрации Павловского муниципального района.

 3.4. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечни должностей и профессий работников Учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам и типам образовательных учреждений приведены в Приложении №6.

 3.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада директора Учреждения определяется постановлением Администрации Павловского муниципального района от 24.10.2008г. № 71 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения Павловского муниципального района Нижегородской области".

 Расчёт средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

 При расчете средней заработной, платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

 При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

 3.6. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора Учреждения.

3.7. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

 3.8. В численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, рабочее время которых учитывается на основании табеля учета рабочего времени работников.

 Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

 Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

 Расчет средней численности этой категории работников осуществляется в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

 3.9. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются директором Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

 3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований величины выплат и средней заработной платы основного персонала по Учреждению (данная норма действует до 1 января 2012г.).

 С 1 января 2012г. выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера в денежном выражении, исходя из перечня оснований, предусмотренных Приложением № 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

 3.11. Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, утверждаемыми управлением образования администрации Павловского муниципального района за счёт средств централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работникам учреждений.

 3.12. Директору Учреждения, заместителям директора, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина персональной надбавки за выслугу лет директору Учреждения рассчитывается исходя из величины средней заработной платы основного персонала Учреждения и размера надбавки выраженного в процентах соответствующих стажу руководящей работы.

 при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;

 при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;

 при выслуге более 10 лет – до 15%;

 Заместителям директора, главному бухгалтеру надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) и директора Учреждения и величины средней заработной платы основного персонала по Учреждению, педагогического стажа работы для заместителей, курирующих учебно-воспитательную работу и стажа работы для заместителя по хозяйственной работе, главного бухгалтера.

 Нв = (Зс\* К)\* В где:

 Нв – надбавка за выслугу в денежном выражении;

 Зс - средняя заработная плата основного персонала по Учреждению;

 К - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) к должностному окладу директора;

 В – коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

 3.13. Директору, заместителям директора, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% к средней заработной плате работников основного персонала. Применение персональной повышающей надбавки для директора и заместителей директора может быть только при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения

 **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены директором Учреждения на соответствующие должности.

4.2. Педагогическая работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.3. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Материальная помощь может быть оказана при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом Учреждения.

4.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в МБОУ СОШ №3 г.Павлово , производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов за ученые звания «магистр», «доцент», «профессор».

**Положение об оплате труда работников вместе с приложениями принято Советом школы.**

**Протокол №\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011 года.**