

IV. Оплата и нормирование труда

Старовка договором:

4.1. Оплата труда в МОУ «СОШ им. М.М. Рудченка с. Перелюб Перелюбского муниципального района Саратовской области» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, с оплатой труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и Советом Представителей МОУ в соответствии с коллективным договором.

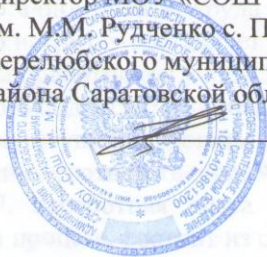
**Изменения
и дополнения к коллективному договору муниципального
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная
школа им. М.М. Рудченка с. Перелюб Перелюбского
муниципального района Саратовской области**

4.2. Термины «коллективный договор», «коллектив», «работники», «квалификация работника», «сложность, количество, качество и условия выполняемой работы», а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Средства, выделяемые на содержание учреждения образовательного распределяются: из оплаты труда в размере 96 % и из материально-технического обеспечения в размере 4 %.

4.4. Фонд оплаты труда состоит из фонда заработной платы и фонда оплаты отпусков.

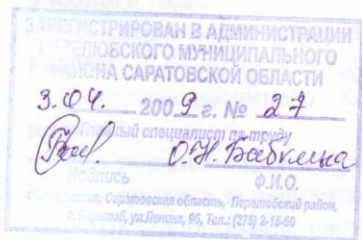
От работодателя:
Директор МОУ «СОШ
им. М.М. Рудченка с. Перелюб
Перелюбского муниципального
района Саратовской области»



От работников:
Представитель первичной
профсоюзной организации

[Handwritten signature in blue ink]

Отметки отдела труда администрации муниципального района



IV. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МОУ «Средняя общеобразовательная школа им.М.М.Рудченко села Перелюб Перелюбского муниципального района Саратовской области» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №3 к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений, утвержденной органами самоуправления муниципального образования.

4.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования распределяются: на оплату труда в размере **96 %** и на материально-техническое обеспечение в размере **4 %**.

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет - **80%** от ФОТ, стимулирующая - **20%**.

4.5. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку составляет **70%** от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников учреждения составляет **30%** от базовой части ФОТ.

4.6. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс, и остальными работниками учреждения соответственно: **95%** и **5%**.

4.7. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости одного ученико-часа;

- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;

- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

- доплата за неаудиторную занятость;

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) дополнительных выплат в целях неумножения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения - __
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) - __ ;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – 1,04
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия. 1-4 классы начальной школы – 1,03;
- д) право, экономика, технология – 1,00;
- е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение- __ (1,0).

4.9. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.10. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.11. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не ~~раз~~ реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 4/19.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным ~~днем~~ выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.15. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

4.16. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.17. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную занятость на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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.

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

4.18. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.19. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Приложению №1 к Положению об оплате труда, а также:

- за работу в сверхурочное время оплату производить в размере **выходным** днем. По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части **заработной** платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 100% **оклада**;

4.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 **дней** работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, **приостановить** работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме **случаев**, предусмотренных законодательством.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, **выдается** членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего **в день** его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.21. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не **зависящим** от работодателя и работника, если работник в письменной форме **предупредил** работодателя или его представителя о начале простоя, **оплачивается** из расчета не ниже средней заработной платы.

4.22. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать **расходы**, связанные со служебными командировками в размерах не ниже **установленных** Правительством РФ.

4.23. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением **заработной** платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения **выборного** органа первичной профсоюзной организации.

4.24. За выполнение работы, не свойственной должностным **обязанностям**, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или **предоставлять** дополнительный день отдыха по договоренности с **работником**.

4.25. При подсчете неаудиторной занятости за работу педагога, **выполняющего** работу классного руководителя, использовать коэффициент 1.

Вознаграждение учителям предметникам за выполнение функций **классного** руководителя не входит в неаудиторную занятость и является **доплатой** к установленной заработной плате.

4.26. В день увольнения производить выплату всех сумм, **причитающихся** работнику.

4.27. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его **начала**. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно **заявлению** работника переносится до получения отпускных.

4.28. Не допускать без согласования с **выборным** органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации **работников** школы.

4.29. Утвердить список работников, занятых на работах с особыми **условиями** труда **учителю информатики, рабочему по комплексному обслуживанию** зданий и сооружений, повару.

4.30. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий **оплаты** труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.31. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за **невыполнения** настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, **регионального** и территориального соглашений по вине работодателя или **органов** власти, заработную плату в полном размере.

4.32. Изменение размера заработной платы производится:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения **Высшей** аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения
Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.