Приложение № 2

Согласовано: Утверждено:

Председатель ПК Директор МБОУ ДР «АСОШ № 3»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Макеева Л.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Колганов А.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**по оплате труда работников МБОУ ДР «Андреевская СОШ № 3»**

Общие положения

1. Положение об оплате труда работников включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему положению.
2. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
3. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.
4. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему положению,
5. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений, размеры ставок заработной платы профессий рабочих муниципальных образовательных учреждений устанавливаются согласно разделу 1 настоящего приложения.
6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего приложения.
7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений  
   устанавливаются согласно разделу 3 настоящего приложения.
8. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего приложения.
9. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего приложения.
10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 6 настоящего приложения.
11. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

14. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации  
условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки  
заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего  
характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников муниципальных образовательных учреждений Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  и/и | Квалификацией ный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад(рублей) |
| 1. | 1квалификациейный уровень |  |  |
| 2. | 2квалификационный уровень |  |  |
| 3. | 3квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог. | 5683 |
| 4. | 4квалификационный уровень | Учитель | 5966 |

1.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационная группа | Тип учреждения | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | II | Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей | 11180 |
| 2. | III | Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей | 10165 |
| 3. | IV | Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей | 9240 |

1.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главных  
бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада  
руководителя учреждения (филиала).

1.5. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей  
руководителей учреждений образования производится при наличии у них не  
ниже I квалификационной категории.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера  
в муниципальных образовательных учреждениях, работникам устанавливаются  
следующие виды выплат компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности);
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме  
доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам  
заработной платы) работников по соответствующим квалификационным  
уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и  
специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом  
повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом  
повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и  
ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной  
работе и работе, осуществляемой по совместительству.

1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 процентов) должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений образования в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.6. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда; отклоняющихся от нормальных:

2.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается  
работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со  
статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок,  
на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового  
договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается  
работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151  
Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который  
она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с  
учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
2. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.6.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные

дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

1. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты в процентах к должностному окладу |
| 1 | Учителям, преподавателям за классное руководство: 1-4-х классов  5-11-х классов | до 20  до 25 |
| 2 | Учителям 1 -4-х классов за проверку тетрадей. | 15 |
| 3 | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по:  русскому языку, литературе математике  иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ. | до 20  до 15  до10 |
| 4 | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) | до 15 |
| 5 | Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, предметных и психолого- педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях;  работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях. | до 20  до 15 |
| 6. | Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива. | до 20 |
| 7. | Работникам общеобразовательных учреждений за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения. | 15 |
| 8. | Рработникам образовательных учреждений, в том числе библиотекари:  за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников;  за работу с архивом учреждения. | до 25  до 25 |
| 9. | Работники, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях | до 15 |
| 10. | Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей) | до 20 |
| 11. | Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |
| 12. | Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе районных и областных экспериментальных площадок, творческих лабораторий, проводящих исследовательскую работу по обновлению  содержания образования, внедрению новых педагогических технологий инновационную деятельность в образовании руководителям преподавателям | до 20 до 15 |
| 13. | Педагогическим работникам за внеклассную работу (руководство кружковой работой, за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в сфере образования районного значения) | до 20 |
| 14. | Работникам, ответственным за проведение контроля технического состояния автобуса перед выездом на линию и по возвращению к месту стоянки | до 20 |

Примечания к подпункту 2.6.7:

1 .Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Размеры должностных окладов, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников -независимо от объема учебной нагрузки за исключением доплаты учителям 5 -11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

2. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, в учреждениях начального и среднего профессионального образования с наполняемостью 25 человек либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2.7. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы:

по общеобразовательным учреждениям - 20 процентов;

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1 .В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* за интенсивность и высокие результаты работы;
* за качество выполняемых работ;
* за выслугу лет;
* премиальные выплаты по итогам работы.
* 3.2.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных и ответственных работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

3.3. Размеры условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

3.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

3.4.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень учреждений. (структурных подразделений) | Наименование должностей,  профессий в этих учреждениях (структурных подразделениях), занятие которых дает право на установление повышающего коэффициента | Размер повышают, его  коэффициен та |
| 1. | Учреждения (структурные подразделения учреждений), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках | Руководители и специалисты | 0,25 |

Примечание к подпунктам 3.4.1 :

Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

3.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

* повышающий коэффициент за квалификацию;
* надбавка за качество выполняемых работ;
* персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:  
 3.6.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

* второй квалификационной категории - 0,07;
* первой квалификационной категории - 0,15;

- высшей квалификационной категории – 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

3.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам  
(за исключением работников, указанных в пункте 3.8.), которым присвоена  
ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной  
деятельности:

при наличии почетного звания «народный» - до 30 процентов должностного

оклада, «заслуженный» - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности..

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.7.1. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается учителям начальной общеобразовательной школы, основной общеобразовательной школы, средних общеобразовательных школ.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах средств местного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы учи гелей.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы

учителей:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

прочие критерии.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям Дубовским районным отделом образования.

3.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ (за исключением надбавки, указанной в пункте 3.7) устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

3.10. Персональный повышающий коэффициент - до 2,0.

Решение об установлении .персонального повышающего коэффициента к

должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом

уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению Дубовского районного отдела образования.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

3.11. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже первой квалификационной категории и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ руководителя.

3.12. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет  
устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от  
общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30. ,

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.13. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты  
работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при  
планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за  
исключением персонального повышающего коэффициента.

3.14. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения и его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого Дубовским районным отделом образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.15. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3.16. Начиная с 1 января 2010 года определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения государственного задания, устанавливаемого Дубовским районным отделом образования.

Раздел 4. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда

руководителей

Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной), наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

4.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда

руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| Образовательные учреждения | | | |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | за каждого .  обучающегося  (воспитанника) | 0,3 |
| 2 | Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству | за каждые 50 человек или каждые 2 класса | 15 |
|  | обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования |  |  |
| 3. | Количество работников в образовательном  учреждении | за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: Iквалификацион­ную категорию высшую квали­фикационную категорию | 1  0,5-1 |
| 4. | Наличие групп продленного дня |  | до 20 |
| 5. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 6. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой |  | до 15 |
| 7. | Наличие:  автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения  Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений. | за каждую единицу | до 3, но не более 20    до 20 |
| 8. | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого  обучающегося  (воспитанника) | 0,5 |

4.3.Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год Дубовским районным отделом образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Дубовским районным отделом образования.
2. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.
3. Дубовский районный отдел образования:

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда. ,

4.7. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вид) образовательною учреждения | Группа, к которой учреждение, относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов | | | |
|  |  | I  группа | II  группа | III группа | IV группа |
| 1. | Общеобразовательные учреждения; | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

5.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

5.1.2. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

5.1.3. 3а 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 преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

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

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения в образовательных учреждениях.

6.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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

6.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за  
установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической  
работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам социальным педагогам, старшим вожатым;

6.3. 3а часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 5 настоящего приложения.

6.4. Должностные оклады Педагогов (преподавателей), перечисленных в пункте 6.2. устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и

планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

1. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2 - 6.4, составляет 40 часов в неделю.
2. Педагогам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:
3. Педагогам образовательных учреждений, 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 педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

6.8. Объем учебной нагрузки преподавателей образовательных  
учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному  
образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности  
кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

При установлении преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям 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 (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется Дубовским районным отделом образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по

совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Дубовского районного отдела образования.

6.9. Предоставление преподавательской 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 органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

6.10. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы),  
который может быть определен преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не установлен.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на  
условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели,  
производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров  
заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в  
порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от  
предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на  
выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные  
услуги, а также премирование работников учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная  
помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента  
от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной  
помощи работникам определяется учреждением самостоятельно и фиксируется в  
локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом Дубовского районного отдела образования, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

* 1. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднего дохода работников учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
| Размерах: | |
| Среднесписочная численность (чел.) | Предельная кратность |
| до 50,0 | до 3,0 |
| свыше 50,0 до 100,0 | до 4,0 |
| свыше 100,0 до 150,0 | до 5,0 |
| свыше 150,0 | До 6,0 |

Конкретный размер предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается Дубовским районным отделом образования. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников производится нарастающим итогом, с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работника учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

7.5. Условия оплаты труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений определяется учреждениями самостоятельно и фиксируется в локальных нормативных актах. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы и компенсационных выплат не могут быть ниже установленных для работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений.