

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Кировская средняя общеобразовательная школа №2

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

 /Мышкина Н.А./

«26» июля 2014 г.

ШУ

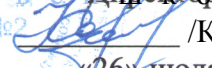
К Ц О В Е

МБОУ

СОШ №2

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор л ы

 /Коробкина Е.Г./

«26» июля 2014 г.

Шрнкзй №162 от 26.07.2014г.)

М. п.

Положение

об оплате труда работников

(в соответствии с Постановлением Главы Целинского района от 29.05.2014 №460 « О
внесении изменений в постановление Администрации Целинского района
от 23.08.2012г. №550»)

МБОУ Кировская СОШ №2

на 01.09.2014 г.

П.Вороново

Целинского района Ростовской области

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Кировская СОШ №2 Целинского района (далее- положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ Кировская СОШ №2.

2. Положение включает в себя:

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

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. 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.

4. В порядке исключения лица (кроме медицинских работников), 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, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением 4 к постановлению Администрации Целинского района от 23.08.2012г. №550 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Целинского района».

7. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений, размеры ставок заработной платы профессий рабочих образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности устанавливаются согласно разделу 1 настоящего Положения.

8. Выплаты компенсационного характера работникам школы устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения.

9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.

10. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 5 настоящего Положения.

11. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего Положения.

12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБОУ Кировская СОШ №2 приведены в разделе 7 настоящего Положения.

13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МБОУ Кировская СОШ №2 за счет средств областного, муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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 (дополнительное соглашение к трудовому договору).

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 учреждений.

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада(рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	вожатый; секретарь учебной части;	4538

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5246

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада(рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7183
2.	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7532
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7900
4.	4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8289

* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня учреждений образования»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1 -й квалификационный уровень	заведующий кабинетом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования*: в учреждениях I - II группы по оплате труда руководителей в учреждениях III - IV группы по оплате труда руководителей	7725 7353

* Кроме руководителей структурных подразделений, отнесённых ко 2-му квалификационному уровню.

Примечания к подпункту 1.1.4:

1. Заведующим библиотеками размер должностного Оклада устанавливается как для руководителей структурных подразделений 1-го квалификационного уровня.

1.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада(рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка;	4538

1.1.6. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада(рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	администратор; диспетчер; лаборант; секретарь руководителя; техник- лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник	4994
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	5246
3.	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	5509

		го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор котельной; повар; электромонтер (всех наименований) 6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда	4962 5246
Д 3.	3-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	5554
4.	4-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автомобиля*; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	Ставка заработной платы устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда, с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

* К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющих 1-й класс - автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов; художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

1.2. 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	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	2-я квалификационная группа	учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	14 370
2.	3-я квалификационная группа	учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	13 065
3.	4-я квалификационная группа	учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	11 877

1.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

Примечания к пункту 1.3.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются следующим образом:

на 20 % ниже должностного оклада руководителя:

- Стаж работы от 1 до 3 лет в данной должности, 1 квалификационная категория;

на 15 % ниже должностного оклада руководителя:

- Стаж работы от 3 до 5 лет в данной должности, 1 квалификационная категория;

на 10 % ниже должностного оклада руководителя:

- Стаж работы свыше 5 лет в данной должности, 1 квалификационная категория;
- Стаж работы свыше 3 лет в данной должности, высшая квалификационная категория.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается следующим образом:

на 20 % ниже должностного оклада руководителя:

- Стаж работы до 3 лет в данной должности;

на 15 % ниже должностного оклада руководителя:

- Стаж работы от 3 до 5 лет в данной должности;
- Стаж работы от 1 до 3 лет, высшее образование;

на 10 % ниже должностного оклада руководителя:

- Стаж работы свыше 5 лет в данной должности;
- Стаж работы свыше 3 лет, высшее образование.

1.4. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей (из числа педагогических работников) производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях Целинского района, утвержденным постановлением Администрации Целинского района от 29.05.2014г. №460 «О внесении изменений в постановление Администрации Целинского района от 23.08.2012г. №550», 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 условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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 при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в Положении о выплатах компенсационного характера работников МБОУ Кировская СОШ №2.

2.4. 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.

2.4.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью предотвращения и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

п.п.	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы для , хтя обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: - руководителю в общеобразовательных школах - педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	15 20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): - педагогическим работникам	20
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: - педагогическим работникам	20

Примечание к подпункту 2.4.2:

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставки заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

2.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.5.1. 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.

2.5.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

Jfe ; nn	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	Учителя- за классное руководство: 11-4-х классов 5-11-х классов	до 20 до 25
2.	Учителя 1-4-х классов за проверку тетрадей	15
3-	Учителя, преподаватели- за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки)	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогические работники- за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в общеобразовательных учреждениях	до 15
5.	Педагогические работники- за заведование учебно-опытными участками (учебными мастерскими)	до 25
6.	Работники учреждений- за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии секретарь Работники учреждений за: работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестационных педагогических работников и подготовку экспертного заключения	до 20 до 15 10 15
7.	Учителя, преподаватели- за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	до 25 до 40
8.	Педагогические работники- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных учреждениях с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
9.	Педагогические работники- за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	до 20 до 30 до 50

№11	V. Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
10.	Учителя, преподаватели и другие работники- за ведение делопроизводства	до 20
11.	Работники образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг,- за ведение библиотечной работы; работники 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
12.	Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
13.	Работники, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	до 20
14.	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

Примечания к подпункту 2.5.2:

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.

2. 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).

3. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ устанавливаются 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 классе с наполняемостью 14 человек и более (в сельской местности) в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и общеобразовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при формировании 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 выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях Целинского района, утвержденным постановлением Администрации Целинского района от 29.05.2014г. №460 «О внесении изменений в постановление Администрации Целинского района от 23.08.2012г. №550», работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников 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 нового должностного оклада (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 (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в Положении о выплатах стимулирующего характера работников МБОУ Кировская СОШ №2.

3.4. Работникам МБОУ Кировская СОШ №2 устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

- 3.5.1. Работникам при наличии квалификационной категории:
 - второй квалификационной категории - 0,07;
 - первой квалификационной категории - 0,15;
 - высшей квалификационной категории - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена соответствующая категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о повышении первой (высшей) категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой на замещении, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой замещения и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003г. №41 « Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры ».

3.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

3.6.1. Работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком), - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

3.7. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам МБОУ Кировская СОШ №. 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 областного и муниципального бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с Критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников МБОУ Кировская СОШ №2.

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя:

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

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся 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; высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);

прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

3.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

3.9. 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 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников).

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

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

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 к должностному окладу, исчисленного на учебную нагрузку.

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

3.11. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за количество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.12. Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом 9 приложения № 5 к постановлению Администрации Целинского района от 23.08.2012г. №550 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Целинского района», за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям бюджета или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

3.13. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания.

3.14. Определение размеров премиальных выплат регламентируется Положением о премировании работников МБОУ Кировская СОШ №2 по согласованию с профсоюзом и Управляющим советом.

Раздел 4. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в МБОУ Кировская СОШ №2

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам МБОУ Кировская СОШ №2 (далее школа) с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

4.1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

4.1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

работникам - руководителем учреждения;

руководителю учреждения (филиала) - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя либо иным уполномоченным органом;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения.

4.1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят **стимулирующий характер**.

4.1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и на плановый период.

4.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы:

№ пп	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента
1	2	3	4
1.	Учреждения (филиалы), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках	руководителям, специалистам, социальным работникам	0,25

4.2.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят **стимулирующий характер**.

4.2.2. Применение повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы к должностному окладу не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

4.2.3. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.3. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

4.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.3. 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.

4.3.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.4. 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, а также доплата составляет не менее:

а) парной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе в выходной 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;

б) часовой ставки сверх 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.

4.4.1. Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.5. 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.

4.6. 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, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам (кроме занимающих штатные должности в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями);

а) ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 30 процентов должностного оклада;

б) ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 20 процентов должностного оклада;

в) почетного звания «народный» - до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным государственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

4.7.1. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.7.2. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.7.3. 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 оснований, имеющему большее значение.

4.7.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов, 2-й класс — в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в

качестве водителя

4.7.5. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

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

4.8.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя либо иным уполномоченным органом.

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

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

4.8.3. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных и региональных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- 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;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

4.8.5. Премирование руководителя учреждения (филиала) производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения (филиала), устанавливаемых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя либо иным уполномоченным органом.

4.8.6. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.

4.8.7. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.8.8. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения (филиала) принимает руководитель учреждения (филиала) на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения (филиала) - органе»!.

осуществляющим функции и полномочия учредителя либо иным уполномоченным органом.

Раздел 5. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

5.1. 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.

5.2. 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	Кол-во баллов
Образовательные учреждения			
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество обучающихся в общеобразовательных художественных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
4	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования :		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника имеющего: первую квалификационную категорию (II)	0,5
		высшую квалификационную категорию (5)	1
6	Наличие групп продленного дня		до 20
7	Наличие при образовательном учреждении филиалов, представительств, У КП, интерната, общежития, санатория, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
8	Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5

	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
10	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
11	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		До 15
12	Наличие следующих средств: автотранспортных, сельхозмашин, на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	До 3, но не более 20
13	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га)	за каждый вид	до 50
14	Наличие собственных котельной, очистительных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
15	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
17	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

18	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
----	--	---	-------

5.3. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно вышестоящей организацией в ведомственной принадлежности которой находится муниципальное учреждение Целинского района, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, не более чем на 2 года

5.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено вышестоящим органом управления по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается вышестоящей организацией, в ведомственной принадлежности которой находится МБОУ Кировская СОШ №2.

5.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

в общеобразовательных учреждениях - по списочному составу на начало учебного года

5.7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.8. Вышестоящая организация, в ведомственной принадлежности которой находятся общеобразовательные учреждения:

устанавливает объемные показатели по учреждениям, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей;

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 учреждения 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.

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

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

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному лаиду педагогическим работникам:

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству з другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

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, отнесенньбгл по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

6.1.2. Тарификация учителей и 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 отдельно по полугодиям.

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

6.1.3. 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 й 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 (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

6.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений Целинского района применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов местного самоуправления муниципальных районов в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с подпунктом 6.1.1 пункта 6.1 настоящего раздела.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории на среднemesячное количество рабочих часов, установленных по

соответствующей педагогической должности.

количество рабочих дней определяется по количеству педагогической работы в год, установленной на должностной оклад 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 учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

Раздел 7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Образовательных учреждениях

7.1. Продолжительность рабочего времени работников МБОУ Кировская СОШ №2 установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенности их труда, установлено приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. №2075 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 « Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.3. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

7.4. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

7.5. При установлении учителям и 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 учителям и 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 вышестоящей организацией в ведомственной принадлежности которого находится

муниципальное учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Педагогическая (преподавательская) 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 вышестоящей организации в ведомственной принадлежности которого находится муниципальное учреждение.

7.6. 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 или иного представительного органа работников учреждения 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.

При возложении на учителей, 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 обучающимися, 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 учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работникам учреждений дополнительного образования.

Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

<u>Среднесписочная численность (чел.)</u>	<u>Предельная кратность</u>
<u>до 50,0</u>	до 3,0
<u>свыше 50,0 до 100,0</u>	до 4,0

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается вышестоящей организацией, в ведомственной принадлежности которого находится муниципальное образовательное учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

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

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной

платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

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

В исключительных случаях по решению вышестоящей организации, в ведомственной принадлежности которого находится образовательное учреждение, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Прошито, и пронумеровано и
скреплено печатью 23 (двадцать три \лис:^\
Директор Мф)Оу Кировская СОШ №2

/Е.Г.Коробкина

