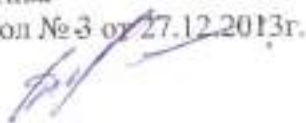


Рассмотрено и принято
на Общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 3 от 27.12.2013г.



Утверждаю
Директор МБОУ Татарско – Сайманской сош

Р.Т. Думбалова

Приказ № 104-к от 27.12.2013г.

Положение об оплате труда работников МБОУ Татарско – Сайманской средней общеобразовательной школы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и предусматривает правила организации оплаты труда в условиях отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ Татарско-Сайманской средней общеобразовательной школы, Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования « Николаевский район» Ульяновской области, Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Николаевский район».

1.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей

профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательном учреждении.

1.5. Лица не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательном учреждении.

1.6. Оклад библиотекарю устанавливается на основе соответствующего отраслевого положения об оплате труда. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам библиотек устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательного учреждения определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы определяется по формуле:

$$ДО = БО \text{ пкг} + БО \text{ пкг} \times К,$$

где:

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БО пкг – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с приложениями № 1 и № 2 к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам образовательного учреждения, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом).

3.2. Работникам образовательного учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам образовательного учреждения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжёлые работы по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам образовательного учреждения за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

за последующие часы – в двойном размере.

3.5. Работникам образовательного учреждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх

месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам образовательного учреждения за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. Водителю автобуса за ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере 25 процентов оклада.

3.8. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.8.1. Водителю автобуса за поддержание автобуса в технически исправном состоянии, мойку автобуса и другие несвойственные виды работ при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями – 50 процентов оклада.

3.8.2. Работникам образовательного учреждения за классное руководство:

в 1-4 классах школы, в зависимости от количества обучающихся:
до 5 человек – 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

от 6 до 10 человек – 6 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

от 11 до 14 человек – 7,5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

от 15 до 20 человек – 13 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

в 5-11 классах школы:

– до 5 человек 6 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

– от 6 до 10 человек – 7 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

– от 11 до 14 человек – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

– от 15 до 20 человек – 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3.8.3. Работникам образовательного учреждения за проверку письменных работ:

в 1-4 классах школы, в зависимости от наполняемости класса педагогической нагрузки учителя:

– до 5 человек – 3 процента должностного оклада, ставки заработной платы;

– от 6 до 10 человек – 4 процента должностного оклада, ставки заработной платы;

– от 11 до 14 человек – 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- от 15 до 20 человек- 8 процентов должностного оклада, ставки, заработной платы;

по русскому языку и литературе, родному языку и литературе в 5-11 классах школ, –

- до 5 человек- 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- от 6 до 10 человек -6,5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- от 11 до 14 человек -7,5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

от 15 до 20 человек 13 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

по математике, иностранному языку

-до 5 человек -3 должностного оклада, ставки заработной платы;

- от 6 до 10 человек -4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- от 11 до 14 человек -5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

от 15 до 20 человек 8 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3.8.4. Работникам образовательного учреждения за заведование кабинетами:

–кабинеты физики, химии, информатики- 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

-кабинеты математики, географии, иностранного языка, русского языка, родного языка и др.– 3 процента должностного оклада, ставки заработной платы;

3.8.5. Работникам образовательного учреждения за заведование учебными мастерскими – 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы. При наличии комбинированных мастерских – 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.6. Работникам образовательного учреждения за заведование учебно-опытными (учебными) участками– 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.7. Учителям физической культуры за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3.8.8. Библиотекарию за работу с библиотечным фондом учебников – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.9. Учителю информатики и ИКТ за обслуживание вычислительной техники – 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.9. Педагогическим работникам обучающихся обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата в размере - 20 %.

3.10. Работникам бухгалтерии(кассиру) за ненормированный рабочий день

- 25% должностного оклада, за сложность и напряженность труда – 25% должностного оклада.

3.11. Компенсационные доплаты устанавливаются:

работникам, указанным в пунктах 3.7, 3.8.1, 3.8.2, 3.8.4-3.8.11 – в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

работникам, указанным в пунктах 3.8.3 и 3.9 – в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

3.12. Критерии, определяющие конкретный процент выплат, указанных в пунктах 3.7 и 3.8, устанавливаются локальным актом учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;

выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы.

Работникам образовательного учреждения устанавливаются надбавки за типы и виды учреждений, за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам).

Кроме того, работникам образовательного учреждения могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам образовательного учреждения могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент выплаты, устанавливается локальным актом учреждения.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательного учреждения по результатам труда

определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей деятельности учреждений.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности образовательного учреждения ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным актом учреждения.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, библиотекарям. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с Порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам областных государственных бюджетных и областных государственных казенных образовательного учреждения Ульяновской области (приложение № 4 к Положению).

4.6. Надбавка за тип и вид образовательного учреждения, расположенного в сельской местности устанавливается размере – 20%

При наличии у работников образовательного учреждения двух оснований для установления надбавки размеры надбавок суммируются.

4.7. Водителю автобуса первого или второго класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за наличие 1 класса – 25 процентов оклада;

за наличие 2 класса – 10 процентов оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

При установлении водителям автомобилей оклада по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих образовательного учреждения надбавка за классность не начисляется.

4.8. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности по результатам аттестации.

Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 50 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 35 процентов;

при наличии второй квалификационной категории – 22 процента.

✓ 4.9. Руководителям и специалистам, за наличие учёной степени, почётного звания и нагрудных знаков (при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин), могут устанавливаться:

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за учёную степень доктора наук в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за учёную степень кандидата наук в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», при условии соответствия звания профилю профессиональной деятельности в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и ученой степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

W ✓ 4.10. Персональная надбавка устанавливается работнику образовательного учреждения с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, установленных локальным актом образовательного учреждения.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

✓ 4.11. За результативность учебно-воспитательного процесса, повышенную ответственность выполняемой работы и высокое профессиональное мастерство отдельным категориям работников по основному месту работы могут устанавливаться следующие ежемесячные надбавки:

учителю физической культуры - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

библиотекарю - в размере до 500 рублей.

4.12. К премиям по итогам работы относятся премии за достижения значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий, единовременное поощрение.

4.13. Условия премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы
	Снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних
	Снижение (отсутствие) обучающимися пропусков уроков без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	Образцовое содержание кабинета

	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, внеклассной работе	Организация предпрофильного и профильного обучения
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)
	Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Завхоз школы	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное представление отчётности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях
	Оформление тематических выставок
Водитель	Выполнение плана работы библиотекаря
	Обеспечение исправного технического состояния

	автотранспорта
	Обеспечение безопасной перевозки детей
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.14. Для установления премий по итогам работы в образовательном учреждении создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательного учреждения. Результативность и эффективность деятельности работников образовательного учреждения оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Перечень критериев и показателей деятельности работников образовательного учреждения утверждается локальным актом по согласованию с профсоюзной организацией или иного органа, представляющего интересы большинства работников образовательного учреждения.

4.15. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом образовательного учреждения в соответствии с Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, утвержденным локальным актом образовательного учреждения.

4.16. Работникам образовательного учреждения может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размере, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, но не более одного оклада (должностного оклада) заработной платы в связи с профессиональным праздником, юбилейными датами, награждением правительственным и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

4.17. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Установление надбавок за тип и сложность образовательного учреждения, за классность, за стаж непрерывной работы и выслугу лет и квалификационную категорию носит обязательный характер.

4.18. При оплате труда педагогических работников надбавки за тип и сложность образовательного учреждения, за выслугу лет и квалификационную категорию применяются за установленную учебную нагрузку при тарификации.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений определяется с учётом:

установленной продолжительности рабочего времени (нормы часа педагогической работы за ставку заработной платы);

объёмов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников основе тарификации;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (учителей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом государственной власти в сфере образования.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в 1 но отдельно по полугодиям.

5.3. Руководителю образовательного учреждения, его заместителям и другим работникам образовательного учреждения выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический перерыв» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывы (перемены) между ними предусматриваются уставом либо локальным актом учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правовых нормативов, утверждённых в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения. Выполнение другой ч

педагогической работы работниками образовательного учреждения, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

Участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей; интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приёма ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении учитываются: режим работы учреждения; режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объёма учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении)

учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объём и преимущественность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов (групп).

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается оклад (должностной оклад), ставки заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при её распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

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, работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.7. Должностные оклады руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются с учётом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же образовательном учреждении оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по

выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.8. Руководящие работники образовательного учреждения, а также педагогические работники (социальные педагоги, старшие вожатые и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут на условиях почасовой оплаты вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других), в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю по согласованию с уполномоченным исполнительным органом государственной власти в сфере образования.

В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителем образовательного учреждения осуществляется по согласованию с уполномоченным исполнительным органом муниципального образования «Николаевский район». Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

5.10. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) допускается только по согласованию с уполномоченным исполнительным органом государственной власти Ульяновской области в сфере образования.

5.10.1. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приёмной комиссии), объём учебной нагрузки устанавливается на полный учебный год с последующим применением условий её уменьшения в соответствии с порядком исчисления заработной платы работникам образовательных учреждений.

5.10.2. Педагогическим работникам образовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года заработная плата выплачивается в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Зарплата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается при заключении с ними трудовых договоров лиц уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих образовательных учреждений.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается руководителем образовательного учреждения.

6.2. Предельный уровень соотношения размера средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и размера средней заработной платы работников соответствующей организации устанавливается в кратности от 1 до 8.

Порядок и критерии определения величины должностного оклада руководителя образовательного учреждения, а также конкретная величина кратности соотношения размера средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и размера средней заработной платы работников устанавливаются нормативным актом Администрации муниципалитета образования «Николаевский район».

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих образовательных учреждений.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю образовательного учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения устанавливаются с учётом результатов деятельности образовательного учреждения, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений, разработанным и утверждённым учредителем.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

6.6. Размер выплат стимулирующего характера (надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премии итогам работы) руководителю образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать среднего размера соответствующих выплат работникам образовательного учреждения более чем в два раза.

6.7. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам образовательного учреждения, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая форма оплаты труда:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

7.5. Руководитель образовательного учреждения для проведения учебных занятий с обучающимися имеет право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных и подписанных руководителями соответствующих образовательных учреждений документов, скрепленных печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные списки, тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные и архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательного учреждения, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки и сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении оплаты (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными актами Российской Федерации.

7.8. Работникам образовательного учреждения в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжким заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения при вступлении в брак; рождении (усыновлении) ребенка; в случае смерти супруга (супруги), и (или) близких родственников в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, но не более размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения на основании письменного заявления работника образовательного учреждения и документов, подтверждающих наступление вышеперечисленных обстоятельств.

7.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам образовательного учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками образовательного учреждения месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников образовательного учреждения

8.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета Ульяновской области, предусмотренных на оплату труда работников казенных образовательных учреждений, размещенных на территории Ульяновской области.

субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании средств на оплату труда предусматриваются средства на установление надбавки за качество выполняемых работ:

- педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу образовательного учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы, в размере не менее 22 процентов фонда оплаты труда этой категории работников;

8.3. Руководитель образовательного учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание образовательного учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников образовательного учреждения должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательному учреждению функций, задач и объема работы.

Руководитель образовательного учреждения имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников образовательных учреждений лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников образовательных учреждений может быть использована на стимулирующие выплаты.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств муниципального бюджета Николаевского района Ульяновской области, могут направляться образовательному учреждению на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.