

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Новороговская средняя общеобразовательная школа № 2

ПРИКАЗ

20.12.2008

№ 309

ст. Новороговская

О переходе на новую систему  
оплаты труда с 01.01.2009 г.

В соответствии с Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Администрации Ростовской области от 16.10.2008 г. № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Главы Администрации Егорлыкского района от 01.11.2008 г. № 923 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», ТК РФ, на основании решения общего собрания трудового коллектива (Протокол от 20.12.2008 г. № 3), в целях повышения эффективности труда, улучшения качества работы, роста квалификации,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Перейти на новую систему оплаты труда работников МОУНСОШ № 2 с 01.01.2009 г.
2. Утвердить Положения:
  - Об оплате труда работников МОУНСОШ № 2 (приложение № 1);
  - О премировании работников МОУНСОШ № 2 (приложение № 2).
3. Ознакомить всех участников образовательного процесса с Положениями:
  - Об оплате труда работников МОУНСОШ № 2;
  - О премировании работников МОУНСОШ № 2.
4. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой

Директор школы

С.В. Голобородько

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального общеобразовательного учреждения Новороговской средней**  
**общеобразовательной школы № 2**

**Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда разработано в соответствии с Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты работников областных государственных учреждений», Постановлением Администрации Ростовской области от 16.10.2008 г. № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Главы Администрации Егорлыкского района от 01.11.2008 г. № 923 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений».

Положение регулирует порядок оплаты труда работников МОУ Новороговской 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 согласно разделов

4. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

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

6. Размеры должностных окладов общетраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общетраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему постановлению.

7. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются согласно разделу 1 настоящего приложения.

8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего приложения.

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

10. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего приложения.

11. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего приложения.

12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 6 настоящего приложения.

13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств областного, муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

14. В случаях, когда заработанная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени, выполнившего трудовые обязанности окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года зарплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата осуществляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

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

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений

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

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1.		Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	3530

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

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	дежурный по режиму	3885
2.	2-й квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	4080

1.1.4. 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	4490
2.	2-й квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4710
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	4945
4.	4-й квалификационный уровень	преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания;	5190

	старший воспитатель; старший методист; тьютор**; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)
--	---

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

\*\* За исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

Примечание к подпункту 1.1.4:

Должностные оклады, предусмотренные в настоящей таблице, применяются для педагогических работников Центра повышения квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием.

1.1.5. 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 (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, практикой (производственной, учебной) и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей* в учреждениях I – II группы по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV группы по оплате труда руководителей	6010 5720
2.	2-й квалификацион-ный уровень	заведующий (начальник) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу, и образовательного учреждения дополнительного образования детей; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования; начальник (заведующий, директор, руководитель управляющий): отдела, отделения, лаборатории, кабинета, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования** в учреждениях I – II группы по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV группы по оплате труда руководителей	6310 6010
3.	3-й квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель управляющий): обособленного	

	структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования в учреждениях I – II группы по оплате труда руководителей	6625
	в учреждениях III – IV группы по оплате труда руководителей	6310

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

\*\* Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.

Примечания к подпункту 1.1.5:

1. Заведующим библиотеками учреждений образования должностной оклад устанавливается как для руководителей структурных подразделений образовательных учреждений I-го квалификационного уровня.

2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

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

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	I	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (институт повышения квалификации и переподготовки работников образования специалистов, научно-методический центр профессионального образования), учреждения, обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования (Ростовский областной центр обработки информации в сфере образования)	12300
2.	II	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	11180
3.	III	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	10165
4.	IV	Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	9240

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

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

## **Раздел 2. Выплаты компенсационного характера**

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

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

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

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

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

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

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

В ОУ на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

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

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

2.5.2. 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)
----------	---	--

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): - педагогическим работникам	20

Примечание к подпункту 2.5.3:

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.

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

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

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

2.6.3. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

2.6.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов начального и среднего профессионального образования мастерам производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования за руководство группой	до 20 до 25 до 30 до 30
2.	Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей	15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки)	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах	до 15
5.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами)	до 25
6.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями работа секретаря	до 20 до 15
7.	Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими	до 25



№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
	при наличии комбинированных мастерских	до 40
8.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
9.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детских домах для детей дошкольного возраста и детских домах смешанного типа	до 50
10.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах, школах-интернатах всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	до 20 до 30 до 50
11.	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива,	до 20
12.	Работникам образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность библиотекаря, при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы; работникам образовательных учреждений, в том числе библиотекарям: за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников за работу с архивом учреждения	до 25 до 25 до 25
13.	Педагогическим работникам ( при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) ,за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	До 10%
14.	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
15.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	до 20

Примечания к подпункту 2.6.7:

1. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательных учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Должностные оклады, 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 основной работе независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

3. Доплаты за классное руководство, 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, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях.

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

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы в размере -20%.

### Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

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

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

3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения.

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

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

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

3.4.2. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за высокие результаты работы:

№ п/п	Перечень учреждений	Наименование должностей, профессий в этих учреждениях, занятие которых дает право на установление повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1.	Лицеи, гимназии, колледжи	Руководители учреждений (структурных подразделений учреждений), заместители руководителей из числа педагогических работников, педагогические работники	0,15
2.	Образовательные учреждения дополнительного образования спортивной направленности, училище олимпийского резерва	Тренеры-преподаватели по спорту, инструкторы-методисты (за наличие статуса специализации, установленного по решению учредителя и по согласованию с министерством по физической культуре и спорту Ростовской области)	0,15

Примечание к подпунктам 3.4.1 и 3.4.2:

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

Повышающий коэффициент к должностному окладу работников образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности и училища олимпийского резерва за высокие результаты работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

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

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.6.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории – 0,07;
- первой квалификационной категории – 0,15;
- высшей квалификационной категории – 0,25.

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

3.7. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

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

3.9. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению отдела образования Администрации Егорлыкского района.

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

3.10. 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 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

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

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

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

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки, работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности и училища олимпийского резерва - с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

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

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

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

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого отделом образования

Администрации Егорлыкского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

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

3.13.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:  
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;  
инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;  
качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;  
участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

3.14. Начиная с 1 января 2010 года определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения государственного задания, устанавливаемого отделом образования Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

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

4.1. 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.

4.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
<b>Образовательные учреждения</b>			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
2.	Наличие групп продленного дня		до 20
		за наличие 4-х и более групп с	до 30

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	
3.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
4.	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
5.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
6.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
7.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
8.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10.	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
11.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
12.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10

4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год отделом

образования Администрации Егорлыкского района в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено областным органом управления по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается отделом образования Администрации Егорлыкского района.

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

по общеобразовательному учреждению – по списочному составу на начало учебного года;

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

4.8. Отдел образования Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные учреждения:

устанавливает объемные показатели по учреждениям образования, 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 учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

4.9. 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
1.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии; санаторные образовательные учреждения для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## **Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

5.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу

педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности)

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в 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, отнесенными 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.

5.1.2. 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.

5.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

5.1.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

5.1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул



обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года 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.

## 5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

5.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения 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;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов 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 другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 5.1.1;

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х 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.

5.2.2. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	0,06	0,05	0,03

		Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
2.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,09	0,08	0,05

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

- 0,08 – для профессоров, докторов наук;
- 0,07 – для доцентов, кандидатов наук;
- 0,04 – для лиц, не имеющих ученой степени.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

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

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

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

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

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

учителям V–XI (XII) классов

педагогам дополнительного образования;

логопедам (кроме домов ребенка);

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю – учителям I–IV классов образовательных учреждений; учителям-дефектологам; учителям-логопедам;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

педагогам-психологам, методистам (старшим методистам) образовательных учреждений, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым; инструкторам по труду образовательных учреждений, руководителям физического воспитания образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной

подготовки) общеобразовательных учреждений, учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования; инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку 1 обучающегося (занимающегося) в процентах от должностного оклада, регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения занимающихся в группы и т.д.

6.3. Должностные оклады учителей (преподавателей), перечисленных в пункте 6.2, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

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

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

6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2 – 6.6, составляет 40 часов в неделю.

6.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I–IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

6.6. Учителям общеобразовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;

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

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

6.7. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам

(основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

6.8. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 6.11, 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 учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 6.11, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.

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

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 отделом образования Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (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 отдела образования Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

6.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 43-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

6.11. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в

образовательном учреждении не установлен.

## Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом отдела образования Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7.4. 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:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
до 50,0	до 3,0
свыше 50,0 до 100,0	до 4,0
свыше 100,0 до 150,0	до 5,0
свыше 150,0	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается отделом образования Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

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.

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

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о премировании работников  
МОУ Новороговской средней общеобразовательной школы № 2**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК РФ, Постановлением Главы Администрации Егорлыкского района от 1.11.2008 года № 923 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», Налоговым и Трудовыми кодексами Российской Федерации и определяет порядок и условия установления премиальных выплат работникам образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, утверждается директором образовательного учреждения.

1.3. Целью данного Положения является усиление материальной заинтересованности работников ОУ в повышении качества и результативности образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, повышение качества предоставления образовательных услуг, стимулирования деятельности квалифицированных кадров в системе образования

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

**2. Источники выплат премий.**

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на премирование работников учреждения в размере до 3,5% от 5% планового фонда оплаты труда.

2.2. Помимо указанного источника на стимулирование работников премии могут выплачиваться за счет имеющей экономии фонда оплаты труда.

**3. Порядок установления и условия выплаты премий.**

3.1. Премиальные выплаты работникам образовательного учреждения утверждаются приказом директора образовательного учреждения.

3.2. Премирование заместителей директора, главного бухгалтера производится на основании приказа директора по согласованию с заведующим отделом образования администрации Егорлыкского района.

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

3.4. Совокупный размер премиальных выплат, выплачиваемых работникам, максимальным пределом не ограничиваются.

3.5. Предложения о премировании имеют право вносить профсоюзный комитет (или иной представительный орган работников учреждения), директор образовательного учреждения, педагогический совет МОУ.

3.6. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работникам за конкретные достижения в труде

3.7. Работникам, отработавшим в учреждении неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора школы.

3.8. Премия выплачивается в срок, установленный для выплаты заработной платы.

3.9. Премия не производится в случаях:

- при наличии у работника дисциплинарного взыскания;
- невыполнение или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения установленных работником школы, администрации требований оформления документации и результатов работ;

- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями директора школы, заместителей директора школы или договорными обязательствами;
- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, или иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;
- наличие претензий, жалоб;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажение отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

3.10. Премии работникам могут снижаться до 50% за расчетный период, в котором имело место нарушение в следующих случаях:

- нарушение в учебной и воспитательной деятельности;
- нарушения в организации питания учащихся;
- нарушения исполнительской дисциплины, трудовой дисциплины;
- невыполнение в срок текущих документов;
- невыполнение требований ведение документации классного руководителя;
- отсутствие эффективности воспитательно-профилактической работы с детьми, наличие фактов противоправного поведения учащихся и работников;
- несоблюдение обязательств по коллективному договору;
- наличие обоснованных обращений, жалоб граждан на работу учителя-предметника, классного руководителя;
- нарушение и упущение в работе, отмеченные в справках по результатам внутришкольного контроля;
- неучастие обучающихся в школьных, районных и других уровнях мероприятиях для детей;
- неучастие педагогов в работе методических объединений;
- нарушение морально-этических норм;
- невыполнение, а также не надлежащее выполнение своих функциональных обязанностей.

#### **4. Виды премий, размер и порядок их определения.**

4.1. Премирование работников образовательного учреждения может производиться:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- по итогам работы за год, за особые достижения или заслуги в области образования в размере до двух окладов;
- в связи с юбилейными датами учреждения, профессиональными праздниками, юбилейными датами рождения, увольнением в связи с уходом на пенсию и в связи с награждением государственными и ведомственными наградами в размере до 2-х окладов;
- конкретные результаты в труде.

4.2. Условия премирования работников образовательного учреждения определены в таблице:

#### **Показатели, критерии и размеры премиальных выплат:**

Таблица 1.

<b>№</b>	<b>Показатели премиальных выплат</b>	<b>Критерии премирования</b>	<b>Кто премируется</b>	<b>Размер выплат (в % к должностному окладу)</b>
<b>1</b>	<b>Качественная подготовка и проведение учебно-воспитательных мероприятий в учреждении.</b>	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	Педагогические работники	до 50%
		Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.	Педагогические работники	до 100%



	Активное участие в методической работе, разработка и написание учебных программ, курсов.	Педагогические работники	до 80%
	Проведение уроков высокого качества.	Педагогические работники	от 50% до 200%
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий на высоком методическом уровне.	Педагогические работники	от 50% до 200%
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий.	Педагогические работники	от 50% до 200%
	Эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	Педагогические работники	до 50%
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	Педагогические работники, психолог	до 50%
	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.).	Педагогические работники Психолог	до 30%
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.	Педагогические работники	до 30%
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	Педагогические работники	до 30%
	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	Педагогические работники	до 30%
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Педагогические работники	до 20%
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций.	Педагогические работники	до 20%
	Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (семинаров, конференций, выставок, собраний и иных важных организаторских мероприятий), связанных с основной деятельностью.	Педагогические работники, Заместитель директора, психолог	до 2-х окладов
	Высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации учащихся (в том числе в форме ЕГЭ)	Заместитель директора, Педагогические работники	До 100%
	Качественное проведение летней оздоровительной работы	Заместитель директора, Педагогические работники	До 100%
	Создание качественной системы мониторинга учебно-воспитательного процесса в школе	Заместитель директора	До 100%

		Эффективная работа по организации предпрофильного и профильного обучения	Заместитель директора	До 50%
		Создание эффективной работы со слабоуспевающими и неуспевающими обучающимися	Заместитель директора, Педагогические работники	До 50%
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д.	Педагогические работники	До 1005
2	<b>Проявление инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда.</b>	Активное участие в творческих конкурсах, соревнованиях, конференциях и других мероприятиях различного уровня.	Педагогические работники	до 100%
		Участие в инновационной деятельности ОУ, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	Заместитель директора, Педагогические работники	до 200%
		Освоение и применение в образовательном процессе оргтехники, технических средств обучения.	Педагогические работники, библиотекарь	до 200%
		Внедрение в образовательный процесс передовых педагогических технологий	Заместитель директора, Педагогические работники	До 100%
		Пропаганда чтения как формы культурного досуга, высокая читательская активность обучающихся.	Библиотекарь	до 50%
		Участие в общешкольных, районных и других мероприятиях различного уровня.	Педагогические работники, библиотекарь	до 100%
		Оформление тематических выставок.	Библиотекарь	до 50%
		Качественное ведение школьной документации; высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.).	Заместитель директора Педагогические работники	до 2-х окладов
		Образцовое содержание кабинета.	Педагогические работники	до 70%
		За качественную подготовку и организацию газового хозяйства.	Заведующий хозяйством	до 30%
		Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в их компетенцию.	Педагогические работники, заведующий хозяйством, педагог-психолог, социальный педагог, библиотекарь, водитель, обслуживающий персонал	до 2-х окладов
		Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	психолог, социальный педагог	до 100%
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	Педагог-психолог, социальный педагог	до 50%
		Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	Водитель	до 100%
		Обеспечение безопасной перевозки детей.	Водитель	до 50%
		Отсутствие ДТП, замечаний.	Водитель	до 200%
		Содержание участка в соответствии с	Обслуживающий персонал	до 50%

		требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.		
		Разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания.	Педагогические работники	до 100%
		За образцовое содержание школьного двора, помещений школы	Обслуживающий персонал	до 50%
		Разработка и написание локальных актов ОУ (программ развития, образовательных программ, инструкций, положений).	Педагогические работники, педагог-психолог, социальный педагог, библиотекарь Заместитель директора,	до 100%
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ к новому учебному году.	Обслуживающий персонал, завхоз	до 50%
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединениях	Педагогические работники, психолог, социальный педагог, библиотекарь Заместитель директора,	до 100%
4	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Своевременное и качественное предоставление отчетности и информации	Гл. бухгалтер, Заместитель директора, педагогические работники, Секретарь, повар	До 100%
		Активное участие в общественной жизни школы	Педагогические работники, психолог, социальный педагог, библиотекарь, повар, Заместитель директора Секретарь Обслуживающий персонал	До 50%
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	завхоз	До 100%
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	Заместитель директора	До 100%

#### 4.3. *Персональный повышающий коэффициент до 2,0 устанавливается :*

- за высокий уровень профессиональной подготовленности работника;
- за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- за сложность и важность выполняемой работы .

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается директором школы.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику

По основной работе на определенный период в течение календарного года.

Начиная с 01.01.2010 года определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения государственного задания, устанавливаемого отделом образования Администрации Егорлыкского района

#### **4. Комиссия по премированию.**

4.1. Распределение фонда премирования сотрудников школы и определение сроков выплаты премии осуществляются комиссией, утвержденной приказом директора школы, по распределению премирования в составе:

- Председатель комиссии – директор школы;
- Члены комиссии – заместители директора, председатель профсоюзного комитета, заведующий хозяйством школы,.
- Секретарь комиссии – один из заместителей директора школы.

4.2. Процедура распределения фонда премирования и аргументирование мотивации увеличения или уменьшения премии фиксируются в протоколе комиссии.

4.3. По всем вопросам, связанным с премированием, сотрудники школы могут обращаться к председателю комиссии по премированию.

**5. Заключительные положения.**

5.1. Премии, предусмотренные п.п. 4.1, 4.2, настоящего Положения, учитываются в составе расходов на оплату труда.

5.2. Контроль исполнения настоящего Положения возлагается на директора школы.

5.3. Текст настоящего Положения подлежит доведения до сведения работников образовательного учреждения.

5.4. Настоящее Положение составлено «20» декабря 2008 г. в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу (по одному для администрации школы и профсоюзного комитета).