|  |  |
| --- | --- |
| Принято общим собранием трудового коллектива МБОУ Голубинской СОШ  (протокол от 10.12.2015г. № 4 )  «Согласовано»  Председатель  выборного органа первичной профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_Л.Н. Богачкова\_\_\_\_\_\_  (подпись) (Ф.И.О.)  10.12.2015г | Приложение № 2  к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Голубинской средней общеобразовательной школы  от 10.12.2015г.  УТВЕРЖДАЮ  Директор МБОУ Голубинской СОШ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Н. Федорова\_\_\_\_\_  (подпись) (Ф.И.О.)  10.12.2015г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников**

**МБОУ Голубинской СОШ**

1. Общие положения
2. Настоящее Положение об оплате труда работников по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ Голубинской СОШ
3. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Голубинской СОШ (далее - ОУ) регулирует порядок оплаты их труда в образовательной сфере.
4. Положение включает в себя:
   * размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
   * условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно­квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему положению.
6. В порядке исключения, лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
7. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-­квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.
8. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с разделом 1 настоящего положения.
9. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно раздела 2 настоящего положения.
10. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения
11. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего положения.
12. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего положения
13. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 6 настоящего положения.
14. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств местного (областного) бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

1. 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. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Старший вожатый | 7183 |
| 2. | 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования | 7532 |
| 3. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель | 7900 |
| 2. | 4 квалификационный уровень | Учитель | 8289 |

1.2. Размер должностного оклада руководителя ОУ устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе или в зависимости от группы по оплате труда руководителя:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационная  группа | Тип учреждения | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | III | Учреждение образования III группы по оплате труда руководителя | 13065 |

* 1. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя школы.

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

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Главы Белокалитвинского района № 817 от 30 июля 2012 г., постановления Главы Администрации Белокалитвинского района от 01.09.2014г. № 1522 «О внесении изменений в постановление Администрации Белокалитвинского района от 30.07.2012г. № 817

1. работникам школы устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
  1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
  2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.
  3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.
  4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

В МБОУ Голубинской СОШ доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается следующим работникам:

* уборщику служебных помещений;
* машинисту (кочегару) котельной;
* повару;
* кухонному рабочему;
* сторожу.

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) |
| 1. | За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):  - педагогическим работникам | 20 |

Примечание к подпункту 2.5.2:

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам 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.

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень категорий работников  и видов работ | Размер доплаты в процентах к должностному окладу |
| 1. | Пед.работникам за классное руководство (руководство группой):  1 -4-х классов  5-11-х классов | до 20  до 25 |
|  |
|  |
| 2. | Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей | до 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 (учебными мастерскими) | до 25 |
| 6. | Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико- педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений, городских (районных) методических кабинетов (центров) за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями , работа секретаря , работа эксперта | до 20  до 15  до 15 |
| 7. | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах, имеющих 6-12 классов | до 20 |
| 8. | Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства | до 20 |
| 9. | 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 |
| 10. | Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях | до 15 |
| 11. | Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей) | до 20 |
| 12. | 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 |

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.

1. 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.
2. 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, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется путем уменьшения максимального размера доплаты пропорционально численности обучающихся.

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

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

по общеобразовательным учреждениям (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) - 20 процентов.

*Раздел 3.* ***Выплаты стимулирующего характера***

* 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.
  1. 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).

* 1. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.
  2. 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 (филиалы), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках | Руководители, специалисты, социальные работники | 0,25 |

Примечание к подпунктам 3.4.1:

Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

1. 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;
* надбавка за результативность и качество работы по организации учебного процесса.

1. 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 - 0,30.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается учителям общеобразовательных школ и образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы учителей:

* наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ)
* наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.)
* использование современных образовательных технологий, в том числе

ИКТ, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса, рассчитывается и доводится школе Отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

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

3.10. 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.

3.11. 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 Белокалитвинского района.

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

3.12. 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.

3.13. 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 - 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.

3.14. 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.

3.15. 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 Белокалитвинского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

Премиальный фонд может быть увеличен сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда ил в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

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

3.15.2. 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.

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

3.16. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

*Раздел 4.* ***Особенности условий оплаты труда педагогических работников***

4.1.Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам МБОУ Голубинской СОШ:

4.1.1.Месячная заработная плата педагогических работников ОУ 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.

У 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.

4.1.2.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 раздельно по полугодиям.

4.1.3. 3а время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (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.

4.2.Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

4.2.1.Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, 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 4.1.1;

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, 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.

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

*Раздел 5.* ***Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях***

5.1.Продолжительность рабочего времени работников образовательного учреждения установлена Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2012 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

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

5.4.Объем учебной нагрузки учителей школы устанавливается исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.

5.5.При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения отраслевого (функционального) органа Администрации Белокалитвинского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

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

* 1. , 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 3-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).

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

Раздел 6. **Другие вопросы оплаты труда**

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

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

6.2.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.

* 1. 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 отраслевого (функционального) органа Администрации Белокалитвинского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6.4.Руководителю ОУ, заместителю руководителя устанавливается предельная кратность совокупного дохода с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) величине среднего дохода работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников и составляет до 3, 0 .

Конкретный размер предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается вышестоящим отраслевым (функциональным) органом Администрации Белокалитвинского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер устанавливаемой предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

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

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

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

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

В исключительных случаях по решению отраслевого (функционального) органа Администрации Белокалитвинского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, руководителю учреждения, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельная кратность доходов в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, передаваемых в собственность Ростовской области, Белокалитвинского района, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

6.5.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.