Согласовано:                                                                   Утверждаю:
председатель профкома                                               директор МБОУ СОШ № 73     \_\_\_\_\_\_\_\_И.В.Кумскова                                                             \_\_\_\_\_\_\_\_П.Т.Минаев
1 октября  2013 года                                                               1октября  2013 года

Положение
 об оплате труда работников МБОУ СОШ № 73
ст. Кривянской

Основание: Постановление Администрации Октябрьского района № 529 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Октябрьского района Ростовской области» от 20.08.2012 года с учетом внесенных в него изменений.
                                                Общие положения
    1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУСОШ№ 73 ст. Кривянской  (далее – Положение),регулирует порядок оплаты труда работников муниципального  бюджетного общеобразовательного учреждения  средней общеобразовательной школы № 73 , обеспечивающей предоставление услуг в сфере образования, подведомственной Отделу образования Администрации Октябрьского района Ростовской области (далее – учреждение), с учетом их увеличения (индексации) в соответствии с постановлениями Администрации Октябрьского района Ростовской области..
     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 приложению № 1 к  постановлению Администрации Октябрьского района № 529 от 20.08.2012 года.
     4. 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 так же 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 специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к постановлению Администрации Октябрьского района № 529 от 20.08.2012 года с учетом их увеличения (индексации) в соответствии с постановлениями Администрации Октябрьского района Ростовской области.
     7. Производить доплату до минимального размера оплаты труда в случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до МРОТ.
     Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплату производить пропорционально отработанному времени.
      Начислять доплату работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивать вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.
     8. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждения, размеры ставок заработной платы профессий рабочих образовательного учреждения устанавливаются  согласно  разделу 1 настоящего положения.
     9. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения.
     10. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения.
     11. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя 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 учреждении приведены в разделе 6 настоящего положения.
     14. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.
     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.
     16.Предельная доля оплаты работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения  не может быть более 40 %.

       Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и   профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы
 1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений.
     1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

№
п/п
Номер квалификационного уровня
Наименование должности
Размер должностного оклада (рублей)
1
2
3
4
1.
1-й квалификационный уровень
секретарь руководителя, лаборант,
4994

 1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

№
п/п
Номер
квалификацион-ного уровня
Наименование должностей
Размер должностного оклада (рублей)
1.
2
3
4
  1.
1-й квалифика-ционный уровень
программист;
5771

      1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности  педагогических работников»:

№
п/п
Номер квалификационного уровня
Наименование должности
Размер должностного оклада (рублей)
1
2
3
4

1.
1-й
квалификационный уровень
старший вожатый
7183

2.
2-й квалификационный уровень
 педагог дополнительного образования; социальный педагог, библиотекарь
7532

3.
3-й квалификационный уровень
воспитатель; педагог-психолог
7900

4.
4-й квалификационный уровень
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель
8289

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

№
п/п
Номер квалификационного уровня
Наименование должности
Размер должностного оклада (рублей)

1
2
3
4
1.
1-й квалификационный  уровень
Заведующий библиотекой
7725

     2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

№
п/п
Номер квалифика-ционного уровня
Наименование профессии рабочих
Размер ставки заработной платы (рублей)
1
2
3
4
1.
1-й квалифи-кационный уровень
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик;  дворник; кухонный рабочий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;
1-го квалификационного разряда
2-го квалификационного разряда
3-го квалификационного разряда

       3730
3947
4178

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

№
п/п
Номер квалификационной группы
Тип учреждения
Размер должностного оклада (рублей)
1
2
3
4
1.
2-я квалификационная группа
учреждения образования I группы по оплате труда руководителей
14370
     1.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя  устанавливаются на 10-20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.
     1.4. Назначение специалистов на должности руководителя  и заместителей руководителя МБОУСОШ№ 73 производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

     Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного
     и стимулирующего характера.
     1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам школы с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.
     1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
     Руководителю школы персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.
     1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:
     работникам - руководителем учреждения;
     руководителю учреждения – отделом образования Администрации Октябрьского района;
     заместителям руководителя  – руководителем учреждения по согласованию с отделом образования Администрации Октябрьского района.
     1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по
      персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.
     1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).
     1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
     1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
     2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению за специфику его работы:

     2.1. Повышающий коэффициент по учреждению  устанавливается:
     руководителям и специалистам МБОУСОШ№73 в размере  0,25 должностного оклада в связи с расположенностью МБОУСОШ № 73 в сельском населенном пункте.
     2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту по учреждению за специфику его работы определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.
     2.3. Применение повышающего коэффициента по учреждению за специфику его работы к должностному окладу  не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.
     2.4. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

     3. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:
     3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
     3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
     3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
     3.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.
     4. 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;
     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.
     Средства на осуществление выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
     5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
     6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
     7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:
     почетного звания «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.
     7.1. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.
     7.2. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
     7.3. Премирование руководителя МБОУСОШ№ 73 производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным отделом образования Администрации Октябрьского района.
     8.Премирование работников осуществляется по решению руководителя МБОУСОШ № 73  в соответствии с Положением о премировании.
     8.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем МБОУСОШ№ 73 с учетом мнения представительного органа работников.
     8.2. При определении показателей и условий премирования учитываются:
     участие в федеральных и региональных программах;
     успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
     инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
     качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
     участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
     своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.
     8.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.
     8.4. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБОУСОШ№ 73, устанавливаемых отделом образования Администрации Октябрьского района.
     8.5. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.
     8.6. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
     8.7. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.
     9. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – отдел образования Администрации Октябрьского района.

                   Раздел 2. Выплаты компенсационного характера
          2.1. Работникам  МБОУСОШ № 73 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
     выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
     выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
     2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
     2.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения.
     2.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
     2.4.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается поварам по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.
     2.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№
п/п

Перечень категорий работников и видов работ
Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
(процентов)
1.
За работу в образовательном учреждении, имеющем специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся с  ограниченными возможностями здоровья или классы  для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении:
руководителю в общеобразовательной школе:
педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах

15
20
2.
За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):
педагогическим работникам

20

     Примечание к подпункту 2.4.2:
     Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (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.
     2.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:
     2.5.1. Доплата за работу в ночное время производится сторожам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).
     Расчет части ставки заработной платы за час работы определяется путем деления ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.  Суммированный  учет рабочего времени  составляет один год.
    2.5.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:
№
п/п
 Перечень категорий работников и видов работ
Размер доплаты
 к должностному окладу (%)
1.
Учителя, преподаватели - за классное руководство:
1-4 классов
5-11классов

до 20
до 25
2.
Учителя 1-4 классов за проверку тетрадей
15
3.
Учителя, преподаватели - за проверку письменных
работ по: русскому языку, литературе
математике
иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ

            до 20
до 15

до 10
4.
Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами в школе
до 15

5.
Педагогические работники образовательных учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных комиссиях, методических объединениях:  руководитель комиссии (объединения)
секретарь комиссии (объединения)

до 20
до 15
6.
Педагогические работники - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов:
от 10 до 19
от 20 до 29

до 30
до 60
7.
Работники, ответственные за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)
до 20
8.
Педагогические работники  (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями
до 10

     Примечания к подпункту 2.5.2:
     1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников - независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11  классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).
     2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ  могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.
     2.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при 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 20% фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по МБОУСОШ№ 73.

               Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера
        3.1. Работникам МБОУСОШ№ 73 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
     - за интенсивность и высокие результаты работы;
     - за качество выполняемых работ;
     - за выслугу лет.
     3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или 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 нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.
     3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения.
     3.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:
     повышающий коэффициент за квалификацию;
     надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.
     3.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам при наличии квалификационных категорий:
     - второй –  0,07;
     - первой –  0,15;
     - высшей – 0,30.
     Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.
     Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
     3.6. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам  МБОУСОШ№ 73, реализующих программы общего образования.
     Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются  учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в пределах средств бюджета Октябрьского района, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы учителей.
     Критерии оценки результативности и качества работы учителей:
     наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);
     наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);
     использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;
     обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;
     участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;
     прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учётом  специфики и функциональных обязанностей педагогических работников.
     Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится МБОУСОШ№ 73  отделом образования Администрации Октябрьского района.
     3.7. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.
     3.8.  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:    от 1 года до 5 лет – 0,10;
     от 5 до 10 лет – 0,15;
     от 10 до 15 лет – 0,20;
     свыше 15 лет – 0,30.
     Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада,  исчисленного на учебную нагрузку.
     Для педагогических  работников выплаты стимулирующего характера  рассчитываются  исходя из должностного оклада с учетом повышающего  коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.
     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.
     3.9. 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.

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

          4.1. МБОУСОШ № 73 относится к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численности работников, количества обучающихся, сменности работы учреждения, превышения плановой (проектной) наполняемости и других показателей, значительно осложняющих работу по руководству учреждением.
     4.2. Отнесение МБОУСОШ№ 73 к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№
п/п
Показатели
Условия
Количество баллов
1.
Количество обучающихся в образовательном учреждении
за каждого обучающегося
0,3
2.
Количество работников в образовательном учреждении
за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего:
первую квалифи-кационную категорию

1

0,5

высшую квали-фикационную категорию
1
3.
Наличие групп продленного дня

до 20
 4.
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов

за каждый класс
до 10
5.
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)
за каждый вид
до 15
 6.
Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц
за каждый вид
до 50
7.
Наличие обучающихся в общеобразовательном учреждении,   посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением, или на его базе
за каждого обучающегося
0,5
8.
Наличие действующих учебно-производственных мастерских

за каждую мастерскую от степени обору-дованности
до 10

     4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год отделом образования Администрации Октябрьского района,  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 отделом образования  Администрации Октябрьского района,  за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
     4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается отделом образования Администрации Октябрьского района.
     4.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся учреждения определяется:
     в общеобразовательном учреждении – по списочному составу на начало учебного года;
     4.7. На время капитального ремонта учреждения, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.
     4.8. Отдел образования Администрации Октябрьского района, в ведомственной принадлежности которого находятся учреждения:
     могут 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;
     могут 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 учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№
п/п

Тип (вид) учреждения
Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов

I

II

1.
Общеобразовательные учреждения;

свыше 500
до 500

Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

     5.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному  окладу педагогическим работникам образовательного учреждения
     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 раздельно по полугодиям.
     5.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, 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. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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 месяцев;
     за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с  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 отдела образования, методических  кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;
     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 подпунктом 5.1.1. пункта 5.1 настоящего раздела.
     Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической 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 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении.

        6.1. Продолжительность рабочего времени работников МБОУСОШ № 73 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 24.12.2010 № 2075  «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
     6.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
     6.3. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.
     6.4. 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.
     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 Октябрьского района, 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 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 Октябрьского района.
      6.5. 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 отдела образования и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.
     При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, 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 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

Раздел 7.
Оплаты труда администрации учреждения

7.1. Руководителю  учреждения, заместителям руководителя                                                      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
Свыше 50,0 по 100,0
до 4,0

        Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается отделом образования Администрации Октябрьского 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 предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.
     В исключительных случаях по решению отдела образования Администрации Октябрьского района, руководителю учреждения, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, для учреждений, передаваемых в собственность Октябрьского района, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.)