



АДМИНИСТРАЦИЯ
СОЛЬ-ИЛЕЦКОГО РАЙОНА
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ
РАСПОРЯЖЕНИЕ

21 08 2008. г. № 1446 р

О формировании новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования

В соответствии с Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года N 3266-1 «Об образовании», Федеральным законом от 6 октября 2003 года N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и руководствуясь постановлением Правительства Оренбургской области от 28 июля 2008 года N 289-п «Об утверждении рекомендаций об установлении системы оплаты труда руководящих и педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»

1. Установить с 1 сентября 2008 года новую систему оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений района, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования.

2. Утвердить Положение «По формированию новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений района, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования» (согласно приложению).

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя главы администрации района Абубакирову Л.А.

Зам главы администрации района
Управляющий делами



М.М.Мальгин
В.А.Проскурин

Разослано: Министерству образования, РУО, райфинотделу, учреждениям

ПОЛОЖЕНИЕ

по формированию новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Соль-Илецкого района, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования

I. Общие положения

1.Новая система оплаты труда работников устанавливается для муниципальных общеобразовательных учреждений района, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования и определяет систему оплаты труда руководителей и специалистов общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования, за исключением специалистов учебно-вспомогательного персонала и работников младшего обслуживающего персонала, для которых сохраняется система оплаты труда - Единая тарифная сетка. (Приложение № 1)

2.Правовым основанием введения системы оплаты труда, определенной настоящим Положением, являются статьи 29,41 закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года №3266-1 «Об образовании», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1996года №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.Новая система оплаты труда руководящих и педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, устанавливается локальными правовыми актами, соглашениями и (или) коллективными договорами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Оренбургской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

II. Порядок определения оклада и заработной платы

1.Заработная плата труда руководителей и специалистов состоит из| должностного оклада (ставки заработной платы), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

2.Конкретные размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера руководителям и специалистам общеобразовательных учреждений устанавливаются в каждом учреждении в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с приложением № 2,3,4,5 к настоящему Положению, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации этого учреждения.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) определяется в соответствии с порядком определения должностного оклада (ставки заработной платы) руководящих и педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (согласно приложений №2,3,4 к настоящему положению).

4. Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком выплат компенсационного и стимулирующего характера руководящих и педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (согласно приложения № 5 к настоящему положению.)

5. Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютной величине.

6. Заработная плата руководителей и специалистов не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей руководителей и специалистов.

7. К заработной плате применяется районный коэффициент в размере 15 процентов, за исключением материальной помощи.

III. Порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Соль-Илецкого района, реализующих программы начального общего образования, основного общего среднего полного) общего образования

1. Фонд оплаты труда руководящих и педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования, формируется из базовой части и стимулирующей части.

2. Базовая часть формируется из средств на оплату должностных окладов (ставок заработной платы), которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационного списка общеобразовательного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года и средств на выплату доплат и надбавок компенсационного характера в размере 25 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов (ставок заработной платы).

3. Стимулирующая часть формируется из средств на выплату доплат и надбавок стимулирующего характера и составляет 30 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов (ставок заработной платы).

4. Объем средств, направляемых на оплату труда руководителей и специалистов общеобразовательных учреждений за счет средств субвенции на реализацию государственного стандарта общего образования в соответствии с законом Оренбургской области об областном бюджете на очередной финансовый год и средств

муниципальных бюджетов, не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

5. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителям и специалистам за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

.

Приложение № 1
к Положению по формированию
новой системы оплаты труда

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей-руководителей и специалистов общеобразовательных учреждений,
реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего
(полного) общего образования

I. Руководители

Руководитель (директор, начальник, заведующий учреждением образования)
заместитель руководителя ((директора, начальника, заведующего учреждения
образования)

Директор (начальник, заведующий) филиалами учреждения образования,
руководитель структурного подразделения учреждения образования

II. Специалисты

Учитель

Учитель- дефектолог Учитель-логопед

Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности,
допризывной подготовки

Мастер производственного обучения

Музыкальный руководитель

Воспитатель

Классный воспитатель

Социальный педагог

Педагог - психолог

Педагог - организатор

Педагог дополнительного образования

Тренер - преподаватель образовательного учреждения

Старший вожатый

Инженер по ЭВМ

Библиотекарь

Приложение № 2
к Положению по формированию
новой системы оплаты труда

ПОРЯДОК

определения должностного оклада (ставки заработной платы) работников муниципальных общеобразовательных учреждений Соль-Илецкого района, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования

Настоящий порядок определяет должностной оклад (ставку заработной платы) для руководителей и специалистов муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования, определяется следующим образом:

1. Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по формуле:

$Д_{\text{о}} = Б_{\text{Е}} \times Б_{\text{к}} \times (1 + K_{\text{ст}} + K_{\text{КВ}} + K_{\text{сп}} + K_{\text{ут}} + K_{\text{упр}})$, где:

Д_о- должностной оклад (ставка заработной платы)

Б_Е - базовая единица

Б_к - базовый коэффициент

Повышающие коэффициенты:

К_{ст} - коэффициент стажа педагогической работы;

К_{кв} - коэффициент квалификации (за наличие почетных званий Российской Федерации, ученых степеней, квалификационных категорий); К_{сп} - коэффициент специфики работы;

К_{ут} - коэффициент условий труда (за неблагоприятные условия труда, работу в сельской местности);

К_{упр} - коэффициент масштаба и уровня управления.

2. Базовая единица принята :

- для руководителей – 3200

- для специалистов - 2800

3. Базовый коэффициент определяется по формуле: $Б_{\text{к}} = (1 + K) : 2$, где:

К - показатель отклонения фактической наполняемости классов от базовой наполняемости классов.

К определяется по формуле: $K = \frac{Ф_{\text{Нкл}}}{Б_{\text{Нкл}}}$, где:

Ф_{Нкл}- фактическая наполняемость классов.

Для руководителей, их заместителей за значение Ф_{Нкл} принимается фактическая средняя наполняемость классов по общеобразовательному учреждению.

Для специалистов (кроме учителей) при определении значения К берется средняя наполняемость классов по общеобразовательному учреждению, если специалист работает со всем контингентом обучающихся в общеобразовательном учреждении, либо

средняя наполняемость класса по той группе классов, с которой работает данный специалист.

. Для учителей при определении значения К берется фактическая наполняемость класса, в котором преподает данный учитель.

Если учитель ведет часы в нескольких классах с разной наполняемостью по одному предмету для определения значения К используется среднее значение наполняемости по классам, в которых преподает учитель.

Для учителей иностранного языка, трудового обучения, физической культуры, информатике и вычислительной технике, физике и химии (во время практических занятий) в случае деления класса на две подгруппы для определения значения показателя К используется полная фактическая численность учащихся данного класса для каждого учителя, ведущего обучение в подгруппе.

Для учителей, ведущих индивидуальное (надомное) обучение учащихся, для определения значения показателя К используется наполняемость того класса, в который зачислен данный учащийся.

Для воспитателей групп продленного дня для определения значения показателя К используется фактическая наполняемость группы.

Для учителей, ведущих кружковую работу для определения значения показателя К используется фактическая численность учащихся в кружке и ее отклонение от базовой наполняемости класса.

Средняя фактическая наполняемость классов по общеобразовательным учреждениям рассчитывается путем деления фактической численности обучающихся в учреждении на фактическое число классов-комплектов.

Размер фактической средней наполняемости классов и размер базового коэффициента определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

БНкл - базовая наполняемость классов:

25 учащихся - в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городах и поселках городского типа;

14 учащихся - для общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности;

12 учащихся - в коррекционных классах общеобразовательных учреждений.

9 учащихся – в вечерних школах при заочной форме обучения.

25 учащихся – в вечерних школах при очной форме обучения.

Базовый коэффициент определяется по состоянию на начало соответствующего учебного года - 1 сентября. В случае изменения численности обучающихся в общеобразовательном учреждении на конец соответствующего финансового года более чем на 10 процентов от численности обучающихся на начало учебного года, значение базового коэффициента пересчитывается в соответствии с настоящим пунктом.

3. Коэффициент масштаба и уровня управления устанавливается только для руководителей общеобразовательных учреждений и их заместителей в соответствии с группой по оплате труда руководителей, к которой отнесено образовательное учреждение по объемным показателям их деятельности в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории.

Значения повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей, их заместителей устанавливаются согласно приложению № 3.

Коэффициент стажа педагогической работы для руководителей, их заместителей общеобразовательного учреждения не устанавливается.

При установлении коэффициента квалификации при наличии нескольких оснований для установления указанного коэффициента коэффициент квалификации устанавливается по каждому из оснований.

Вакантные должности рассчитываются исходя из средней величины должностного оклада, сложившегося в общеобразовательном учреждении и средних размеров повышающих коэффициентов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания, ученой степени – со дня вынесения решения.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности изменение размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Приложение № 3
к Положению по формированию
новой системы оплаты труда

ТАБЛИЦА

повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников муниципальных общеобразовательных учреждений Соль-Илецкого района, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины должностного оклада	Значение повышающих коэффициентов ¹	
			Руководи- тели	Специа- листы
1	2	3	4	5
1.	Коэффициент стажа педагогической работы - Кст	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		
		более 20 лет		0,25
		от 10 до 20 лет		0,2
		от 5 до 10 лет		0,15
		от 0 до 5 лет		0,1
		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы		
		более 20 лет		0,2
		от 10 до 20 лет		0,1 5
		от 5 до 10 лет		0,1
		от 0 до 5 лет		0,05
2.	Коэффициент квалификации - Ккв	квалификационные категории:		
		высшая	0,55	0,55
		первая	0,45	0,45
		вторая	0,25	0,25
		ученая степень:		
		доктор наук	0,4	0,4
		кандидат наук	0,2	0,2
		За почетные звания за звание «Заслуженный»	0,2	0,2
		Молодым специалистам, работающим первые 2 года в общеобразовательных учреждениях	0,2	0,2

3.	Коэффициент специфики работы - Ксп	Лицеи, гимназии и коррекционные учреждения	0,15	0,15
4.	Коэффициент условий труда - Кут	за работу в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,12	0,12
5.	Коэффициент масштаба и уровня управления	Руководители:		
		первая группа по оплате труда	1,7	
		вторая группа по оплате труда	1,5	
		третья группа по оплате труда	1,3	
		четвертая группа по оплате труда	1,2	
		Заместители руководителей:		
		первая группа по оплате труда	1,5	
		вторая группа по оплате труда	1,3	
		третья группа по оплате труда	1,1	
		четвертая группа по оплате труда	1,0	

1. Если руководители и специалисты учреждения имеют право сразу на несколько повышающих коэффициентов, то им устанавливается суммарный повышающий коэффициент.

2. Заработная плата руководителей, их заместителей не зависит от стажа педагогической работы, но зависит от дополнительного повышающего коэффициента масштаба и уровня управления.

3. Повышающие коэффициенты уровня и масштаба управления руководителям устанавливаются в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей.

3. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников общеобразовательных учреждений определяется в соответствии с приложением № 4.

3. Наличие высшего образования является необходимым условием приема на должность руководителя в общеобразовательное учреждение, а для специалиста – наличие среднего профессионального образования.

6. Руководителям и специалистам общеобразовательного учреждения при наличии у них почетного звания или ученой степени повышается оклад по основной должности и ставка, выплачиваемая за педагогическую работу.

7. Руководителям и специалистам общеобразовательных учреждений, имеющим звание «Заслуженный учитель» и др. и при наличии у них ученой степени применяется повышающий коэффициент как за почетное звание, так и за ученую степень.

8. Все повышающие коэффициенты начисляются на основной должностной оклад, определяемый как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

и порядок отнесения общеобразовательных учреждений Соль-Илецкого района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, к группам по оплате труда руководителей.

I. Объемные показатели деятельности общеобразовательных учреждений

1. К объемным показателям деятельности общеобразовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников) и другие показатели, осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого общеобразовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей и руководящих работников оценивается в баллах в соответствии с таблицей.

№ п/п	Количественные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях.	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в общеобразовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня		20

5.	Наличие при общеобразовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и т.п. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8.	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
9.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; - учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 20
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и т.п.),	за каждую единицу в других случаях	30 15
11.	Использование в учебно-воспитательном процессе 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	50
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
13.	Наличие обучающихся, посещающих бесплатные кружки и спортивные секции, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных мастерских	за каждую мастерскую	15

15.	Наличие в общеобразовательном учреждении творческих коллективов (состав участников не менее 10 человек), регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	за каждый коллектив	20
16.	Размещение образовательного учреждения в нескольких зданиях	за каждое здание (помимо основного)	20
17	Наличие в общеобразовательных учреждениях, обучающихся со специальными потребностями(ЗПР)	за каждого обучающегося	1

3. Общеобразовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей и руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по показателям			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
2	3	4	5	6
Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400 баллов	до 400 баллов	до 300 баллов	-
Образовательные учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150
Школы и другие общеобразовательные учреждения.	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения общеобразовательных учреждений Оренбургской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, к группам по оплате труда руководителей.

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом управления образования в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

2. При установлении группы по оплате труда руководителей количество обучающихся определяется по списочному составу обучающихся на 1 сентября соответствующего учебного года.

3. За руководителями общеобразовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

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

ПОРЯДОК

выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных общеобразовательных учреждений Соль-Илецкого района, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования

I. Общие положения

1. Данный перечень устанавливает виды, условия назначения и размеры компенсационных и стимулирующих выплат руководителям и специалистам муниципальных общеобразовательных учреждений начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования

II. Выплаты компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

а) доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) доплата за работу в выходные и праздничные дни;

в) доплата за работу в ночное время;

г) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе за:

классное руководство;

проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе; по математике; по иностранному языку, обслуживание вычислительной техники;

заведование кабинетами, отделами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;

организацию трудового, учебно-производственного обучения, профессиональной ориентации обучающихся;

руководство учебно-консультационными пунктами;

проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;

организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);

2. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

а) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 12 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы);

б) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - по соглашению сторон трудового договора устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты работникам может ограничиваться размером оклада временно отсутствующего работника;

в) за сверхурочную работу - в порядке, предусмотренном действующим законодательством о труде.

на 15% - в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) филиалы, 2 и более класса, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или 2 и более класса (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителя;

на 30% - женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд);

В случаях, когда руководителям и специалистам предусмотрены выплаты по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям.

Руководителям и специалистам устанавливаются доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

на 35% в образовательных учреждениях за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) ;

за классное руководство:

1-4 классов – 15%;

5-11 классов – 20%;

оплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях (классах) с числом учащихся менее 15 человек производится в размере 50% соответствующих доплат;

дополнительно в школах города 150 рублей в месяц, в сельских школах – 100 рублей

за проверку тетрадей:

учителям начальных классов – 10%, независимо от объема учебной нагрузки,

учителям, преподавателям за проверку письменных работ:

по русскому языку, родному языку и литературе – 15%,

по математике – 10%,

по иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике – 10%,

в классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50% от соответствующих доплат. Данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы.

В школах города дополнительно за проверку тетрадей по русскому, литературе, математике, начальных классов и иностранному языку 60 рублей в месяц.

учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится;

за заведование учебными кабинетами (лабораториями) учителям, преподавателям

(старшим преподавателям), оплате подлежат 3 кабинета в основных общеобразовательных школах, 15 – в средних общеобразовательных школах:

в общеобразовательных школах – 10%, если кабинет аттестован на «5»

5% если кабинет аттестован на «4»

за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских учителям –

	простая	комбинированная
До 10 кл. - комплектов	15%	20%
От 10 до 20 кл. – компл.	20%	25%
От 21 до 29 кл. – компл.	20%	30%
30 и более кл. – компл.	20%	35%

за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию педагогическим работникам:

в школах, (в целом на школу) с количеством классов-комплектов от 10 до 19 – 25%, от 20 до 29 – 50%, от 30 и более – 100%;

за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета в школах (включая вечерние) учителям, преподавателям и другим работникам с числом классов-комплектов:

от 5 до 9 кл. – комплектов – 10%

от 10 до 13 кл. - комплектов – 15%;

за наличие подсобного хозяйства директорам и заместителям директоров по административно-хозяйственной части (заведующим хозяйством) школ –15%;

за заведование учебно-опытным участком учителям в основной школе при наличии менее 1 га земли – 15%, в средней – 20%, при наличии 1 га и более земли в основной и средней школах – 25%. Доплата производится только в период выполнения сельскохозяйственных работ учащимися на этих участках, а при наличии в школах, имеющих теплицы или парниковое хозяйство – в течение всего года.

Ежемесячно выплачиваются надбавка директорам общеобразовательных школ – 300 рублей;

- **воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям** за переработку рабочего времени, вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленную графиком работы производить доплату не менее чем в полуторном размере – за первые 2 часа работы не менее чем в двойном размере – за последующие часы работы;

- **за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** не менее чем в двойном размере;

- **работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований** за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени – 15%

- **за библиотечный фонд:**

От 200 до 800 экз. уч. -5%

От 800 до 2000 экз. уч -10%

От 2001 до 3500 экз. уч -15%

За каждые последующие 1500 экз. по 1,% но не более 20%.

- **завхозам за заведование интернатом при школе с количеством воспитанников**

От 10 до 40 – 3%

От 41 до 100 – 5%

От 101 до 120 – 8%

Свыше 120 -10%

- **директору за заведование интернатом при школе с количеством воспитанников**

До 20 – 5%

От 21 до 40 – 10%

От 41 до 75 – 15%

От 76 до 120 – 20%

- **за руководство двумя и более ГПД**

Директору и завучу по 5%

- **учителям и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультативными пунктами – 10%**

- деление классов на подгруппы при наличии 20 учащихся в сельских школах и 25 в городских школах:

по трудовому обучению в 5-11 классах;

по ИВТ в 1-11 классах;

по физкультуре в 10-11 классах;

по ин. языку в 1-11 классах.

Ставки з/платы педагогических работников выплачивать за установленную им норму часов учебной нагрузки:

за 18 часов педагогической работы в неделю – специалистам 5-11 классов ;

за 20 часов педагогической работы в неделю – специалистам 1-4 классов, учителям дефектологам, учителям-логопедам;

за 30 часов – старшим воспитателям, воспитателям образовательных учреждений, инструкторам по физкультуре;

за 36 часов - педагогам-психологам, методистам образовательных учреждений, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду, руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам ОБЖ.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

III. Выплаты стимулирующего характера

4. К выплате стимулирующего характера относится надбавка за качество, результативность выполняемой работы.

5. Условия и размеры выплат стимулирующего характера. Надбавка за качество и результативность выполняемой работы может

устанавливаться работникам общеобразовательных учреждений на определенный срок, но не более одного учебного года.

Конкретные размеры и критерии выплат руководителям и специалистам общеобразовательных учреждений и порядок их установления определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения.

Конкретные размеры и критерии выплат руководителям образовательных учреждений устанавливаются нормативным актом по решению уполномоченного органа исполнительной власти в сфере образования.

6. Выплаты стимулирующего характера за качество и результативность выполняемой работы руководителям производятся на основании нормативного акта учредителя общеобразовательного учреждения.

7. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и

высокого качества труда работников, общеобразовательных учреждений с учетом следующих показателей:

рост качества обучения;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся;

снижение (отсутствие) пропусков обучающихся уроков без уважительной причины;

использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;

применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;

наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников общеобразовательного учреждения;

результаты государственной (итоговой) и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме государственной (итоговой) аттестации;

результаты государственной аккредитации общеобразовательного учреждения;

развитие инновационной и экспериментальной деятельности;

участие общеобразовательного учреждения в районных, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и т.д.;

организация предпрофильного и профильного обучения;

качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении общеобразовательным учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;

сохранение и укрепление здоровья обучающихся;

организация работы по сокращению отчисления обучающихся;

развитие материально-технической базы общеобразовательного учреждения;

результаты готовности общеобразовательного учреждения к новому учебному году;

иные успехи и достижения в различных областях деятельности общеобразовательного учреждения;

реализация программы развития общеобразовательного учреждения;

иные показатели, установленные уполномоченным органом исполнительной власти в сфере образования.