Муниципальное общеобразовательное учреждение

Масловская основная общеобразовательная школа

Приказ №42   
31 августа 2011 г. х.Маслов

Об утверждении Положения об оплате труда и компенсационных   
выплатах работникам муниципального общеобразовательного   
учреждения Масловской основной общеобразовательной школы

В соответствии с постановлением Главы Тацинского района от 27.10.2008 года № «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждении», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных общеобразовательных учреждений в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации приказываю: Утвердить: 1. Положение об оплате труда и компенсационных выплатах работникам муниципального общеобразовательного учреждения Масловской основной общеобразовательной школы (приложение 1); 2. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Воловликов В.В.

(Приложение № 1 к приказу от 31.08.2011 г. № 42)

**Положение об оплате труда и компенсационных выплатах работникам**

**учреждения Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Масловской основной общеобразовательной школы по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников образовательного учреждения, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, подведомственных министерству общего и профессионального образования 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 МОУ Масловской ООШ 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 настоящему постановлению. 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, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование. 5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих. 6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему постановлению. 7. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений, размеры ставок заработной платы профессий рабочих образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности устанавливаются согласно разделу 1 настоящего приложения. 8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего приложения. 9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего приложения. 10. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего приложения. 11. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего приложения. 12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 6 настоящего приложения. 13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. 14. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы 1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений (кроме должностей в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, указанных в пункте 1.2. настоящего раздела) 1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»: № п/пКвалификационный уровеньДолжности, отнесенные к квалификаци­онным уровнямДолжностной оклад (рублей)   
1. Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части 3530   
1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»: № п/пКвалификационный уровеньДолжности, отнесенные к квалификаци­онным уровнямДолжностной оклад (рублей)   
1.1 квалификационный уро­веньИнструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый 4490   
2.2 квалификационный уро­веньИнструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель4710   
3.3 квалификационный уро­веньВоспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель4945   
4.4 квалификационный уро­веньПреподаватель<\*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<\*\*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)5190   
<\*\*> За исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования. 1.1.4. Должностные оклады работников, не включенных в профессиональную квалификационную группу (непосредственно подчиненных руководителю учреждения): № п/пДолжности, отнесенные к квалификаци­онным уровнямДолжностной оклад (рублей)   
1Заведующий библиотекой 1-группы по оплате труда руководителей 5460   
22-3 группы по оплате труда руководителей5200   
34 группа по оплате труда руководителей4950   
Должностные оклады библиотекарей устанавливаются на 10-20% ниже чем заведующим библиотекой по соответствующим группам оплаты труда руководителей. 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/пКвалификационная группаТип учрежденияДолжностной оклад (рублей)   
1.I   
2.IIУчреждения образования I группы по оплате труда руководителей11180   
3.IIIУчреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей10165   
4.IVУчреждения образования IV группы по оплате труда руководителей 9240   
1.3. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. 1.4. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории. Раздел 2. Выплаты компенсационного характера 2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: · выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; · выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); 2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (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. 2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству. 2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений. 2.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: 2.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. 2.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. 2.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. 2.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов). Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. 2.5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет: - не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; - не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 2.5.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. 2.5.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей: № п/п Перечень категорий работников и видов работ Размер доплаты в процентах к должностному окладу   
1.Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 5-11-х классов до 25   
2.Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии. до 20 до 15 до 10   
3.Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями работа секретаря до 20 до 15   
4.Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами и группамидо 15   
5.Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архивадо 20   
6. 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 учреждениядо 25 до 25 до 25   
7.Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьямидо 10   
Примечания к подпункту 2.5.7: 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, вечерних (сменных) 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 путем уменьшения максимального размера доплаты 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 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) и школам-интернатам всех типов и видов - 20 процентов; - по дошкольным учреждениям, учреждениям дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования - 5 процентов. Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера 3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: · за интенсивность и высокие результаты работы; · за качество выполняемых работ; · за выслугу лет; · премиальные выплаты по итогам работы. 3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат). 3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений. 3.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: 3.4.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы: № п/пПеречень учреждений (структурных подразделений) Наименование должностей, профессий в этих учреждениях (структурных подразделениях), занятие которых дает право на установление повышающего коэффициентаРазмер повышающего коэффициента   
1. Учреждения (структурные подразделения учреждений), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках Руководители и специалисты0,25   
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, с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки. Повышающий коэффициент к должностному окладу работников образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности за высокие результаты работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося. 3.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ: · повышающий коэффициент за квалификацию; · надбавка за качество выполняемых работ; · надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности; · персональный повышающий коэффициент; · повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. 3.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается: 3.6.1. Работникам при наличии квалификационной категории: - второй квалификационной категории – 0,07; - первой квалификационной категории – 0,15; - высшей квалификационной категории – 0,25. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории. 3.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, 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 решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после 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. 3.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки. 3.9. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению муниципального учреждения «Отдел образования Тацинского района». Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года при условии экономии фонда оплаты труда учреждения. 3.10. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. 3.11. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет: - при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10; - при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15; - при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20; - при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки, работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности - с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося. Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период. 3.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента. 3.13. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании. 3.13.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. 3.13.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать: - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; - участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий. 3.13.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Раздел 4. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда Руководителей 3.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением. 3.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям: № п/пПоказателиУсловияКоличество баллов   
Образовательные учреждения   
  
1.Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учрежденияхза каждого обучающегося (воспитанника)0,3   
2.Количество работников в образовательном учрежденииза каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:   
I квалификационную категорию1 0,5   
3. Наличие филиалов, представительств, УКП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек до 20 до 30 до 50   
3.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год Муниципальным учреждением «Отдел образования Тацинского района», в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года. 4. 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 Муниципальным учреждением «Отдел образования Тацинского района» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. 4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Муниципальным учреждением «Отдел образования Тацинского района». 4.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется: по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года; 4.7. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год. 4.8. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям): № п/п Тип (вид) образовательного учрежденияГруппа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов   
I группаII группаIII группаIV группа   
1.Образовательные учреждения дополнительного образования спортивной направленностисвыше 350до 350до 250-   
2.Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно- производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры свыше 500до 500до 350до 200   
Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников 3.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности) 5.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников МОУ «Тацинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» 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, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий. Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю. Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится. 5.1.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18. При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия. 5.1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится. 5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников 5.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате: · за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев; · за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; · за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения; · за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 5.1.1. Размер оплаты по должностному окладу за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогическог