

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Управления народного
Образования Администрации Ханкайского
муниципального района Приморского края
от 27.09. 2013 года № 116 с учетом изменений
от 12.11.13 №143

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных
образовательных учреждений, подведомственных Управлению народного
образования Администрации Ханкайского муниципального района
Приморского края.

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению народного образования Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края от 13.08.2013 № 651-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханкайского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению народного образования Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств субвенций краевого бюджета, местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений (без учета

стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Ханкайского муниципального района о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их

размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Ханкайского муниципального района Приморского края;

перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Ханкайского муниципального района Приморского края;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры повышающих коэффициентов,

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ),

утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент при наличии высшего профессионального образования;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.2. К окладам медицинских и педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию и наличие высшего профессионального образования.

Уровень образования, квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
При наличии высшего профессионального образования	0,06
Первая категория	0,08
Высшая категория	0,12

2.3.3. К окладам работников (в том числе к окладам медицинских и педагогических работников), установленным по ПКГ, может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет в следующих размерах:

Стаж работы	Размер повышающего коэффициента
от 1 до 5 лет	0,05
от 5 до 10 лет	0,10
от 10 до 15 лет	0,15
свыше 15 лет	0,20

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в органах управления образования, учреждениях, подведомственных органу управления образования, независимо от занимаемой должности, медицинским и педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

2.3.4. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы - 0,20 (применяется к часам учебного плана индивидуального обучения детей на дому).

2.3.5. Учителям-логопедам за работу с детьми, имеющими отклонение в развитии речи к должностному окладу применяется повышающий коэффициент за специфику работы -0,2.

2.3.5. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$R_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК,$$

R_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в

пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.3.7. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 г.

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления, ставкам заработной платы учетом повышающих коэффициентов или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат (приложение 2).

3.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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).

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.6. Компенсационные выплаты работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы). Педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется исходя из ставки заработной платы, указанная доплата устанавливается с учетом учебной нагрузки.

3.8. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ,

сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с тяжелыми, вредными и (или) опасными для здоровья и иными особыми условиями труда.

3.8.1. Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях (далее – нормативная наполняемость), либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в учреждениях, расположенных в сельской местности. Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

Выплата назначается при условии выполнения работником в полном объеме функций классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 г. № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

3.8.2. Учителям и преподавателям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

1-4 классы - 10 процентов оклада;

по русскому языку и литературе - 15 процентов оклада с учетом

учебной нагрузки;

по математике -10 процентов оклада с учетом учебной нагрузки;

и иностранному языку (5-11 классы)- 10 процентов оклада с учетом учебной нагрузки;

В классах (классах-комплектах) с числом учащихся менее 14 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов соответствующих доплат.

3.8.3. Учителю информатики устанавливается доплата за обслуживание компьютеров в размере 2,0% за один компьютер, при определении размера доплаты учитываются компьютеры, установленные в кабинетах информатики.

3.8.4. Работникам учреждения, на которых возложены функции по руководству районным методическим объединением, согласно приказа Управления народного образования Администрации Ханкайского муниципального района, устанавливается доплата в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы).

3.8.5. Учителю физической культуры устанавливается доплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах численностью:

- до 19 классов-комплектов – 10 процентов оклада;
- от 20 до 29 классов-комплектов – 15 процентов оклада;
- свыше 30 классов-комплектов – 25 процентов оклада.

3.8.6. Учителю технологии устанавливается доплата за техническое обслуживание мастерских в следующих размерах:

- за обслуживание мастерских – 15 процентов оклада;
- за обслуживание комбинированных мастерских – 20 процентов оклада.

3.8.7. Работникам учреждения, на которых возложены функции по пред рейсовому и после рейсовому осмотру автобусов, выпуску на линию

автобусов и выписке путевых листов, согласно приказа по учреждению устанавливается доплата в размере 10% оклада за каждый автобус.

Выплаты, предусмотренные пунктами 3.8.4-3.8.7 устанавливается к окладу исходя из установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

3.9. Доплаты при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 153,154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.10. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.11. Молодым специалистам- выпускникам высших и средних учебных заведений, устанавливается единовременные компенсационные выплаты в размере 5(пяти) должностных окладов в соответствии с Положением об установлении единовременной компенсационной выплаты молодым специалистам в образовательных учреждениях, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для муниципальных бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат (приложение 3).

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 5).

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу исходя из установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), при неполной отработке нормы рабочего времени доплата начисляется пропорционально отработанному времени. Доплата не распространяется на дни, часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

Работникам, имеющим отраслевые почетные звания, ученые степени,

отраслевые почетные нагрудные знаки устанавливается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в следующих размерах:

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, отраслевые почетные нагрудные знаки – 5 процентов оклада;

работникам учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования»– 10 процентов оклада;

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, почетное звание «Народный учитель»-15 процентов оклада.

4.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения производится один раз в год, по итогам прошедшего учебного года до 05 сентября. Вновь принятым работникам выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться по результатам работы за полугодие (для педагогических работников) и по результатам 1 - 3 месяцев работы для остальных работников.

4.4. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

4.5. Оценку эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут включаться:

- Директор учреждения;
- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения;
- Лидер профсоюза учреждения;
- Заведующий хозяйством учреждения;
- Представитель работников учреждения (в общем не менее 5 человек).

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является директор учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Директор учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный

результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

V. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 8 устанавливается Администрацией Ханкайского муниципального района.

Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений.

5.2. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

5.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

5.4. Оценку работы руководителей учреждений на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее - комиссия), создаваемая отраслевым органом. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются отраслевым органом.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений, порядок их установления определяются Администрацией Ханкайского муниципального района в соответствии с действующим законодательством.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 1 января 2015 года должна составлять не менее 30 процентов.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

VII.Тарификация педагогических работников и порядок исчисления заработной платы.

7.1. Тарификация учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей производится один раз в год на начало учебного года, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

В вечерних (сменных) средних общеобразовательных школах (классах) с очно – заочной формой обучения тарификация производится два раза в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

7.2. Месячная заработная плата учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей определяется путем умножения оклада по соответствующему квалификационному уровню на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких) и за работу по индивидуальному обучению больных детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

7.3. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы часов производится дополнительная оплата соответственно получаемого оклада в одинарном размере.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4. Учителям 1-4 классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата оклада в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

7.5. 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% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80% 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.

7.6. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов.

Расчёт часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество учащихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

Пример: учитель математики ведет преподавательскую работу с заочниками в группе наполняемостью 16 - 20 человек. Учебным планом на

этот предмет предусмотрено 6 зачетов на учебный год, т.е. 3 зачета на каждое полугодие. На прием зачетов отводится 1 час (т.е. по 1/3 часа на 1 зачет). Следовательно, при тарификации на первое полугодие учителю будет запланировано: $1/3 \text{ часа} \times 3 \text{ зачета} \times 18 \text{ человек} = 18 \text{ часов}$ - на прием всех зачетов в полугодии. Учителю при тарификации включается лишь 70% времени, предусмотренного на зачеты: $18 \text{ часов} : 100\% \times 70\% = 12,6 \text{ часов}$ на все полугодие. В неделю количество часов составит: $12,6 \text{ часов} : 17 \text{ недель} = 0,74 \text{ часа}$. Если учитель принял в первом полугодии зачеты от 18 учащихся, то в конце полугодия ему должна быть выплачена разница, т.е. $18 \text{ часов} - 12,6 \text{ часов} = 5,4 \text{ часа}$. Если учитель принял зачеты от 20 учащихся, то разница увеличивается еще на 2 часа. Если из группы выбывают, например, 2 человека, разница в часах будет составлять: $18 \text{ часов} - 12,6 \text{ часа} - 2 \text{ часа} = 3,4 \text{ часа}$.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия, затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на приём зачётов. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, в том числе и учителей, ведущих обучение детей на дому, лиц из числа руководящих, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим

педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.8. Учителям и другим педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета оклада согласно приложения 1.

7.9. Учителя и преподаватели, которые увольняются по истечении 10 месяцев учебного года имеют право на получение компенсации за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска в 64 календарных дня.

VIII. Порядок почасовой оплаты труда.

8.1 Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5-6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух 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 изменений в приказ о распределении учебной нагрузки.

8.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.). Размер часовой оплаты определяется учреждением самостоятельно и утверждается локальным актом. В размеры часовых ставок заработной платы включается оплата за отпуск.

IX. Оказание материальной помощи работникам учреждения

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

9.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

9.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений,
подведомственных Управлению народного
образования Администрации Ханкайского
муниципального района Приморского края

ПЕРЕЧЕНЬ

видов компенсационных выплат в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению народного образования Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края.

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
 2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
 3. 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).
-

Приложение 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений,
подведомственных Управлению народного
образования Администрации Ханкайского
муниципального района Приморского края

ПЕРЕЧЕНЬ

видов стимулирующих выплат в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению народного образования Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края.

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
 2. Выплаты за качество выполняемых работ.
 3. Премии по итогам работы.
-

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений,
подведомственных Управлению народного
образования Администрации Ханкайского
муниципального района Приморского края

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ *
НА ____ ГОД

(полное название учреждения, местонахождение и адрес)

Показатели на начало года	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	Итого
Число классов на 1 сентября				
Число классов-комплектов на 1 сентября				
Количество групп продленного дня				
Число учеников в них				
Общее число недельных часов по учебному плану				
В том числе				
а) число недельных часов по учебному плану				
б) дополнительные часы				
из них:				
Обучение на дому				
В связи с делением классов на группы при проведении занятий по иностранному языку, трудовому обучению, физической культуре				

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Образование	Наименование документа об образовании, его номер и время выдачи, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы (число лет и месяцев)
1	2	3	4	5	6

Продолжение табл.

Квалификационная категория	Какие предметы преподает	Ставка в месяц	Размер повышающих коэффициентов	Ставка в месяц с учетом повышающих коэффициентов	Число часов в неделю		
					I - IV классы	V - IX классы	X - XI классы
7	8	9	10	11	12	13	14

Продолжение табл.

Заработная плата в месяц			Доплата за проверку тетрадей			Доплата за классное руководство	Компенсационные выплаты
I - IV классы	V - IX классы	X - XI классы	I - IV классы	V - IX классы	X - XI классы		
	16	17	18	19	20	21	22

Окончание табл.

За вредные условия труда	Итого заработная плата с учетом граф 12 - 20	Должностной оклад руководящих работников учреждения, прочих педагогических и учебно-вспомогательного персонала	Доплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности	Итого заработная плата	Районный коэффициент	Процентная надбавка за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока)	Всего заработная плата
23	24	25	26	27	28	29	30

*-Тарификационный список утверждается начальником Управления народного образования.

Директор _____

Экономист _____

Специалист _____

Гл.бухгалтер _____

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
учреждений, подведомственных Управлению
народного образования Администрации
Ханкайского муниципального района
Приморского края

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

работников муниципальных образовательных учреждений,
подведомственных Управлению народного образования Администрации
Ханкайского муниципального района Приморского края.

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей	
		Общеобразова- тельные учреждения, учреждения дополнительного образования детей	Дошкольные образова- тельные учреждения
1	2	3	4
I. Перечень должностей (профессий) специалистов			
ОБРАЗОВАНИЕ:			
	Специалисты должностей):	(всех	
1.	Учитель	7040	
2	Учитель-логопед		8596
3	Педагог-психолог		8543
4	Педагог-организатор	6064	
5	Старший воспитатель		8807
6	Воспитатель	6064	8543

7	Педагог дополнительного образования	6064	
8	Старший вожатый	5747	
9	Методист	6064	
10	Инструктор по физической культуре		7646
11	Музыкальный руководитель		7646
12	Тренер-преподаватель	6064	
	КУЛЬТУРА:		
1	Библиотекарь		
	Учреждения с численностью учащихся до 100 человек	4438	
	От 101 до 200 учащихся	4876	
	От 201 до 500 учащихся	5676	
	Более 500 учащихся	6114	
2	Художник	3039	
3	Аккомпаниатор	3039	
II. Перечень общеотраслевых должностей (профессий) специалистов, служащих и рабочих			
	Специалисты (всех должностей):		
1	Бухгалтер (бухгалтер-кассир)		
1.1	Ведущий бухгалтер	4876	
1.2	Бухгалтер 1 категории, бухгалтер - кассир 1 категории	4039	

2	Инженер	4876	
3	Программист 1 категории	4876	
4	Ведущий экономист (ведущий экономист по статистике)	4876	
5	Заведующий хозяйством	2658	3259
6	Секретарь-машинистка	2564	3144
7	Лаборант	2658	
8	Младший воспитатель	3221	3727
9	Заведующая канцелярией	2658	
10	Мастер по хозяйству	3039	3727
11	Медицинская сестра	3957	
12	Старшая медицинская сестра		5803
13	Водитель	2749	
13.1	Управление автомобилем, перевозящим детей	4438	5442
14	Дворник	2193	2689
15	Оператор котельной	2312	
16	Рабочий по обслуживанию зданий и территорий	2312-2658	2835-3259
17	Кухонный рабочий		2835
18	Сторож	2193	2689
19	Уборщик служебных помещений	2312	
20	Кастелянша		2835
21	Повар		
21.1	Повар 3разряда		3144
21.2	Повар 4разряда		3259

21.3	Повар 5разряда		3371
22	Машинист по стирке белья		2835
23	Электрик		
23.1	Электрик 4 разряда	2658	
23.2	Электрик 5 разряда	2749	
23.3	Электрик 6 разряда	3039	

Присвоенная категория по одной из педагогических должностей может распространяться на другую должность при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профиля работы в следующем порядке:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель,

профессионального образования	концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения
Тренер-преподаватель ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель-преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования