

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

И.о. начальника Управления образования
Администрации Таймырского Долгано-
Ненецкого муниципального района

 /Л.В. Майер/

« 20 » сентября 2020г.

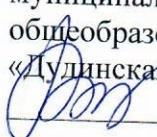
УТВЕРЖДАЮ

Директор Таймырского
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Дудинская средняя школа №3»
/Е.С. Елизарьева /

« 12 » сентября 2020г

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации Таймырского
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Дудинская средняя школа №3»

 /Вязовцева Л. В./

« 12 » сентября 2020г.

**Положение
об оплате труда работников
Таймырского муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Дудинская средняя школа №3»**



I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дудинская средняя школа №3» (далее - Положение) разработано на основании Постановления Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 21.07.2010 г №539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, в отношении работников которых вводится новая система оплаты труда» (в ред. Постановлений Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 23.05.2011 № 370, от 14.10.2011, № 706, от 13.06.2012 № 404, от 26.07.2012 № 496, от 19.10.2012, № 671, от 28.12.2012 № 897, от 22.03.2013 № 160, от 05.04.2013, № 211, от 03.07.2013 № 457, от 18.07.2013 № 523, от 26.09.2013, № 692, от 14.01.2014 № 1, от 25.02.2014 № 106, от 30.09.2014 № 705, от 13.11.2014 № 858, от 13.02.2015 № 146, от 29.04.2015 № 524, от 22.05.2015 № 595, от 14.08.2015 № 846, от 04.02.2016 № 45, от 03.08.2016 № 521, от 01.09.2016 № 583, от 27.10.2016 № 719, от 14.12.2016 № 817, от 30.01.2017 № 32, от 28.04.2017 № 313, от 22.05.2017 № 399, от 18.08.2017 № 695, от 05.12.2017 № 1084, от 30.03.2018 № 275, от 22.05.2018 № 466, от 29.06.2018 № 625, от 26.10.2018 № 1259, от 03.10.2019 № 1027, от 06.11.2019 № 1183, от 08.05.2020 № 546, от 30.06.2020 № 777, от 28.08.2020 № 1019, от 11.09.2020 № 1065) и регулирует порядок оплаты труда работников Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дудинская средняя школа №3» (далее - Учреждение).

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций.

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников, согласно приложению N 1 к Положению.

2.1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций, определяются согласно приложению N 2 к Положению.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);
- другие выплаты компенсационного характера:

2.2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организаций на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам организаций на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5. Работникам учреждений в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального района не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального района, устанавливается компенсационная выплата в виде надбавки к заработной плате (северная надбавка молодым работникам).

Северная надбавка молодым работникам устанавливается в размере 80% с первого дня работы в указанных учреждениях и органах, без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Северная надбавка молодым работникам уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренных статьёй 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

Работникам Учреждения в пределах годовых бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

При распределении фонда стимулирующих выплат (за исключением персональных выплат) средства делятся на фонды согласно группам работников:

1 группа: ПКГ должностей педагогических работников: учителя, педагогические работники, за исключением педагогов дополнительного образования

2 группа: педагоги дополнительного образования

3 группа: ПКГ общеотраслевых должностей служащих 1 и 2 квалификационных уровней (секретарь-машинистка, заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, лаборант),

4 группа: ПКГ медицинских и фармацевтических работников (медицинская сестра диетическая), ПКГ общеотраслевых должностей служащих второго уровня (шеф-повар), ПКГ общеотраслевых профессий рабочих 1 и 2 уровней.

Работникам учреждения (за исключением персональных выплат) выплаты стимулирующего характера определяются в соответствии с балльной оценкой.

2.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников организаций за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3.2. Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются согласно приложению N 5 к Положению.

Установление стимулирующих выплат в организации осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта организации о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирующий фонд, направленный на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и на выплаты за качество выполняемых работ, распределяется в процентном отношении на выплату квартальных баллов и месячных баллов по группам работников следующим образом:

квартальные стимулирующие выплаты, которые составляют:

- для 1 группы 87,00 % данного фонда,
- для 2 группы 90,00% данного фонда,
- для 3 группы 100,00 % данного фонда,
- для 4 группы 98,8% данного фонда,

стимулирующие выплаты за месяц, которые составляют:

- для 1 группы 13,00 % данного фонда,

- для 2 группы 10,0 % данного фонда,
- для 3 группы 0,00 % данного фонда,
- для 4 группы 1,2 % данного фонда,

2.3.4. Персональные выплаты определяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам организации устанавливается согласно приложению N 4 к Положению.

Персональные выплаты устанавливаются в конкретном значении. Дифференцирование размеров персональных выплат исключается.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории муниципального района (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются ежемесячно.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Региональные выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для муниципального района.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для муниципального района (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

(пп. 2.3.4 в ред. Постановления Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края от 30.03.2018 N 275)

2.3.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтom объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой и составляет 1 группы – 7,35 %, для 2 группы – 4,235%, для 3 группы – 0,1%, для 4 группы – 0,184% от объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), и распределяется один раз в год. В случае экономии средств годовых стимулирующих выплат, а также стимулирующих выплат на месяц, образовавшаяся экономия распределяется в декабре месяце текущего года с оставшейся суммой выплат по итогам работы.

Размер и условия выплат по итогам работы работникам организации, а также критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливается согласно приложению N 6 к Положению.

Максимальным размером баллов выплаты по итогам работы не ограничены, устанавливаются в пределах фонда, направленного на выплаты по итогам работы и рассчитываются по формуле:

$$C_{ир} = \Phi_{ир} / S_{пб},$$

где:

$C_{ир}$ - цена балла в рублях;

$\Phi_{ир}$ - фонд стимулирующих выплат по итогам работы, согласно группам работников;

$S_{пб}$ - сумма предельного количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе.

Цена балла, рассчитанная по вышеуказанной формуле, применяется на период с 1 сентября по 30 ноября текущего года, а также с 1 января по 31 августа очередного года приказом по общеобразовательной организации.

Для расчета цены балла с учетом сложившейся экономии в декабре месяце применяется следующая формула:

$$C_{ир\ декабрь} = Э_{св} / S_{фб},$$

где:

$C_{ир\ декабрь}$ - цена балла в рублях;

$Э_{св}$ - экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец года;

$S_{фб}$ - фактическое количество баллов, установленных на каждую группу в декабре текущего года.

2.3.6. Руководитель организации, при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе

учитывать аналитическую информацию общественного совета организации.

2.3.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально.

2.3.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения могут применять балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (квартал, месяц).

Фонд стимулирующих выплат работникам учреждения распределяется по профессиональным квалификационным группам работников учреждения и определяется по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}}) \times \% \text{ стим ф мес., кв.,}$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения год;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на год), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{по итогам}}$ - сумма средств, направляемая для выплат по итогам работы;

% стим. ф мес. кв. - установленный процент для выплат стимулирующего характера в месяц, квартал по группам работников.

Цена балла на квартал в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{\text{балла в квартал}} = Q_{\text{кв}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}},$$

где:

$C_{\text{балла в квартал}}$ - цена балла в рублях;

$Q_{\text{кв}}$ - фонд квартальных стимулирующих выплат, согласно группам работников;

$S_{\text{б}}$ - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на квартал работникам в группе.

Цена балла на месяц в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{\text{балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}},$$

где:

$C_{\text{балла в мес}}$ - цена балла в рублях;

$Q_{\text{мес}}$ - фонд стимулирующих выплат на месяц, согласно группам работников;

$S_{\text{б}}$ - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в группе.

2.3.9. Предельная сумма баллов по каждой группе на квартал, месяц устанавливается приказом по образовательному учреждению с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в квартальном фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств переходит на следующий отчетный период (месяц, квартал) и учитывается нарастающим итогом до конца финансового года.

В декабре месяце экономия данных фондов присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

Руководитель учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц ежемесячно издает приказы о фактическом распределении

стимулирующих выплат сотрудникам; по фактическому распределению стимулирующих выплат на квартал - приказ издается сроком на три месяца.».

3. Порядок и условия выплат, размер единовременной материальной помощи

3.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждения по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

3.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3000 рублей по каждому основанию.

3.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30000 рублей в год;
- в связи с онкологическим заболеванием составляет 30000 рублей в год.

3.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5000 рублей.

3.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела – в размере 10000 рублей;
- при необходимости вывоза тела – в размере 20000 рублей.

3.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

3.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

4. Условия оплаты труда руководителя организаций, их заместителей

Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру ставки заработной платы работникам основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением №1 к Закону Красноярского края «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» от 29.10.2009 г №9-3864.

Группа по оплате труда руководителя определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с приложением №5 1 к Закону Красноярского края «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» от 29.10.2009 г №9-3864.

Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается локальным правовым актом органа исполнительной власти края, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий или плановый период.

Средний размер ставки заработной платы основного персонала определяется в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009г №609-п,

4.2. Размер должностного оклада заместителям директора устанавливается на 30% ниже должностного оклада руководителю.

4.3. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, их заместителям устанавливаются в процентах к должностным окладам согласно приложению №3.

4.4. Предельное количество должностных окладов руководителя организации, учитываемых при

определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю организации, составляет 24 должностных окладов руководителя организации в год, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю организации направляются на стимулирование труда работников организации. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Управлением образования Администрации муниципального района (далее - Управление).

4.5. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, созданной при Управлении (далее - рабочая группа).

4.5.1. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организации, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных организаций, в том числе общественных советов образовательных организаций, являющуюся основанием для премирования руководителя организации.

4.5.2. Руководитель организации имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.5.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для руководителя организаций, их заместителей определяются согласно приложению N 7 к Положению.

Размер персональных выплат руководителю организаций, их заместителям определяется согласно приложению N 8 к Положению.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю организаций, их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю организаций устанавливаются по решению Управления образования на срок не более одного года.

4.8. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

4.9. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

4.10. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательной организации к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям организаций, их заместителям определяется согласно приложению 9 к Положению.

4.11. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом подпункта 4.4. настоящего пункта.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя организации в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от
	наименование	индикатор	

			приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация приносящей доход деятельности	Доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение бюджетной сметы (муниципального задания)	от 1 % до 15,9 %	0,5
		от 16 % до 25,9 %	1,0
		от 26 % до 30,9 %	1,5
		от 31 % и выше	2,0

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организаций, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профиля работы (деятельности):

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель физкультуры (физвоспитания)

Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель физкультуры (физвоспитания)	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
Учитель образовательной организации	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в учреждении начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования

5.3. Руководитель учреждения, заместители руководителя, руководители структурных подразделений и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется при условии, если преподаватели, учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и других работников за преподавательскую работу производится в том же порядке, что и преподавателям, учителям, т.е. по тарификации, с установлением оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, персональных и стимулирующих выплат, но при этом их заработная плата в месяц не должна превышать размера средней заработной платы, рассчитанного от среднесписочной численности педагогических работников учреждения, с учетом установленной недельной нагрузки.

В период отмены по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, за указанными работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Максимальный объем преподавательской работы не должен превышать 12 часов в неделю, а работникам, оплата труда которых по основной должности рассчитана на 0,5 ставки, разрешается вести преподавательскую работу до 18 часов в неделю. В исключительных случаях допускается превышение максимального объема преподавательской нагрузки по согласованию с начальником Управления образования.

6. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы на период исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

Размер оплаты за один час **для учителей** определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / K_{\text{ч}} * \text{Ч}_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего учителя, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за исключением персональной выплаты учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство;

$K_{\text{ч}}$ – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч_y – количество замещаемых часов учителем за период отсутствия основного работника.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), производится следующим образом:

1. Замещение педагогических работников **по одноименной должности** производится аналогично расчету оплаты за 1 час работы для учителей:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / K_{\text{ч}} * \text{Ч}_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за исключением персональной выплаты педагогическим работникам за классное руководство;

$K_{\text{ч}}$ – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч_y – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

2. Замещение педагогическими работниками других педагогических должностей производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда замещения временно отсутствующего педагогического работника согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом повышающего коэффициента при замещении временно отсутствующего учителя), компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период замещения;

- почасовая оплата замещения педагогическими работниками других педагогических должностей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{п}} = \text{ФОТ}_y / K_{\text{ч}} * \text{Ч}_y, \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

3. Оплата труда учителям и педагогическим работникам за замещение классного руководства производится по следующей формуле:

$$Сп = О * П / Кр\text{дм} * Кф\text{зд}, \text{ где,}$$

Сп – размер оплаты за один день работы по замещению классного руководства;

О – оклад замещающего работника;

П – размер персональной выплаты, установленной за классное руководство заменяемого работника;

Кр\text{дм} – количество рабочих дней в месяце;

Кф\text{зд} – количество фактически замещенных дней

6.2. Оплата труда иным работникам.

. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

6.3 При оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час для совместителей производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда работников, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом повышающего коэффициента при совместительстве по должности «Учитель»), компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период совместительства;

- почасовая оплата привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения учителей и иных педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$Сп = \text{ФОТу} / Кч * Чу, \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения учителей и иных педагогических работников;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда привлеченного для педагогической работы в образовательные учреждения учителя или иного педагогического работника, включающий

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – количество установленных часов совместительства для учителя или иного педагогического работника.