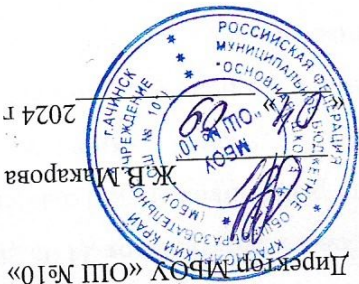


ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Основная школа №10»



Директор МБОУ «ОШ №10»

УТВЕРЖДАЮ

Приложение №2к Коллективному договору
 МБОУ «ОШ №10»

«04» 09 2024 г.

А.А. Болгова

МБОУ «ОШ №10»
 организации

Председатель первичной профсоюзной

СОТ ЛАСОВАНО

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджета города Ачинска № 21-152р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджета города Ачинска», на основании Постановления администрации города Ачинска № 472-п от 30.10.2014г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджета города Ачинска» (с учетом внесенных изменений), Постановления администрации города Ачинска от 07.07.2011 № 221-п, «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества работы работников муниципальных образований «Учреждений» (с изменениями и дополнениями) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, утверждаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
1.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (любноостные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

- 1.7. Система оплаты труда обеспечивает сохранность гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышение стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов.
- 1.8. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационных требований к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником.
- 1.9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2. Определение величин минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *Положением № 1* к настоящему

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением

Администрации города г. Ачинска Красноярского края от 01.07.2011 года № 222-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальной бюджетных образовательных учреждений,

подлежат управлению образованию, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы. - *Положение № 2.*

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу) >*>	20	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому учащихся, осваивающих
№ п/п	Виды компенсационных выплат	1.

нормальных) устанавливаются согласно Таблице №1:

3.7. Виды и размеры компенсационных выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику.

праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки его желанию предоставляется другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий

В случае, если работнику работается в выходной или нерабочий праздничный день, по производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа

работного времени;

выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с

статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, получаемым должностной оклад с

праздничные дни устанавливаются работникам учреждения и выплачиваются в соответствии со

3.6. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие

статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании

ночное время. Ночным считается рабочее время с 22 часов до 06 часов.

Доплата работникам Учреждения за работу в ночное время производится работникам в

размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты за работу в других случаях выполнения работ, отклоняющихся от

нормальных устанавливаются работникам Учреждения на основании статьи 149 Трудового

кодекса Российской Федерации. Размеры данных выплат, установленных коллективным

договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся

на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации

147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными

и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании статьи

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых направленных на оплату Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат направленных на выплаты стимулирующего характера руководителя Учреждения.

полугоде, учебный и финансовый год).
 - выплаты по итогам работы по окончании календарного периода (месяц, квартал, - персональные выплаты;
 высокие результаты работы; за качество выполняемых работ;
 самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и стимулирующие выплаты: выплаты за важность выполняемой работы, степень и следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

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

4. Выплаты стимулирующего характера

3.8 Компенсационные выплаты работникам Школы устанавливаются в процентах к окладу занятий, которые они ведут в этих классах и группах.
 >***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы возможности здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы возможности здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы возможности здоровья.
 >*> Без учета повышающих коэффициентов:

2.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме муниципальных работников)
	образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать Школу (при наличии соответствующего медицинского заключения)

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудоустроенных) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленной действующим законодательством, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным действующим законодательством, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудоустроенных).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного действующим законодательством, ищисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным действующим законодательством, ищисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта 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 (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включается в себя начисления по районному коэффициенту, проценты к заработной плате за стаж и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включаются в себя начисления по районному коэффициенту, проценты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.6. Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная

краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудоустроенных) составляет 3 000,0 рублей.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному

работником времени.

4.7. В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам удерживания увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников удерживаемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников удерживаемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Пункт 4.7 действует до 31.12.2024 года.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярского края.

4.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Положением № 3 к настоящему Положению.

4.8. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются с учетом протокола комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат работникам Учреждения, действующей на основании соответствующего нормативного локального акта (далее – Комиссия), и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

4.9. На основании решения Комиссии стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с балльной оценкой на основании листа работника Приложение №5. Стимулирующие выплаты работнику начисляются на основании протокола заседания Комиссии с учетом оценочных листов работника. Комиссия избирается на основании ему баллами, по решению Комиссии работник вправе обратиться к Комиссии за разъяснением снения с него тех или иных баллов за установленный период. Приказ на установление стимулирующих выплат подписывает руководитель Учреждения.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работника устанавливается в размере соответствующем балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле (согласно Постановлению Администрации города Ачинска №221 – II):

$$C = C_{\text{базис}} B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде; C_{базис} - 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 (год, полугодие, квартал).

$$i=1$$

Слагаемые (Стипаб) / СУМ В ,

и

где:

Статья: фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;
п - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период
год, квартал, месяц), за исключением руководителей учреждения.

Статья: Q зп - Q гар - Q отп

где:
Q зп - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работником окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Q гар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенных согласно штатному расписанию учреждения на месяц в плановом периоде);

Q отп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплат пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

4.11. Решение о снятии стимулирующих выплат принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера и оформляется протоколом.

За нарушение требований заполнения и оформления журналов учета учебных занятий допускается снятие 50 % баллов от общего количества по итогам месяца на основании аналитической записки заместителя директора по учебно-воспитательной работе, если журнал не заполнен в течение месяца.

При наличии у работника дисциплинарного взыскания (за нарушения правил внутреннего трудового распорядка, систематическое не заполнение журнала в течение 2 месяцев, неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, нарушение техники безопасности, требования охраны труда, неисполнение приказов и распоряжений руководства) выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены до 50 % или отменены.

Комиссия при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию коллегияльных органов управления Школы.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы и утверждаются приказом директора Школы. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам

работы, устанавливаются ежемесячно, ежеквартально или на год, при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб работников Школы и родителей обучающихся.

4.13. При имоющейся экономике фонда оплаты труда по ходатайству членов администрации, профсоюзного комитета Школы производятся выплаты стимулирующего характера по итогам работы. Выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за отчетный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

- моральное поощрение работника в отчетный период (награждение государственными и отраслевыми наградами, знаками отличия, Почетными грамотами и Благодарственными письмами федерального и регионального значения).

4.15. Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *Приложением № 4* к настоящему Положению. Выплаты по итогам работы работникам устанавливаются по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам работы, а также могут устанавливаться на основании ходатайства членов администрации.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.17. Стимулирующие выплаты разового характера (в том числе, фиксированной суммой) устанавливаются работникам в рамках фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета Школы:

А) к юбилейным датам (50,55,60,65,70,75) - 3000 рублей

Б) к государственным и профессиональным праздникам (День Учителя, День защитников Отечества, Международный Женский день) - 3000 рублей.

Выплаты производятся при наличии экономики фонда оплаты труда.

4.18. В случае если период рассмотрения и установления стимулирующих выплат совпадает с

периодом временного отсутствия руководителя, сотруднику, замещающему руководителя размер стимулирующих выплат по основному месту работы согласовывается с руководителем управления образования администрации города Ачинска.

5. Единоразовная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единоразовенной материальной помощи.

5.2. Единоразовенная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения:

- в связи с бракосочетанием
- рождением ребенка

- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единоразовенной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единоразовенной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- персональные выплаты.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете Учреждения (плане финансово - хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 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;

- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителей определяются согласно Положению № 6 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителей определяется согласно Положению № 7 к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителей определяется согласно Положению № 8 к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат

по итогам работы, заместителям руководителей устанавливаются на срок не более трех месяцев в

процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и

оплачивается в пределах фонда оплаты труда.

6.10. Заместителям руководителей сроки установления и размер стимулирующих выплат

устанавливаются приказом руководителя учреждения, на основании протокола.

6.11. Заместителям руководителей может оказываться единовременная материальная

помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.12. При исполнении обязанностей директора размер стимулирующих выплат

заместителю директора по основному месту работы согласовывается с руководителем

управления образования администрации города Ачинска.

6.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя

и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансирования и

расчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих

учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя)

устанавливается администрацией города Ачинска в кратности до 6.

6.14. Заместителям руководителей по основному месту работы ежемесячно

предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью

отработанной норме рабочего времени и выработанной (трудовых обязанностей)

составляет 3 000,0 рублей.

Заместителю руководителя по основному месту работы при не полностью

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми условиями труда, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к ним местностях и иных местностях края с особыми условиями труда

КрК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми условиями труда

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников урезаний, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников урезаний, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$$K_{ув} = (Зпф1 + (Зпф1 + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, в которых коэффициент увеличения специальной краевой выплаты

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, и учитываемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми условиями труда

$$СКВув = Отп \times K_{ув} - Отп, (1)$$

уменьшения, его заместителю учитываются на размер, рассчитываемый по формуле: $СКВув = Отп \times K_{ув} - Отп, (1)$

6.15. В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, и выплаты за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю учитываются на размер, рассчитываемый по формуле:

На специальную норму рабочего времени времени специальной краевой выплаты исчисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми условиями труда

7. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

Трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам, при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется по часовой оплате 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, выполняемые учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

$$C_y = \text{ФОТ} / 4,3 * Ч_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Ч_y – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

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

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

8.1. Выплата за выполнение функций классного руководителя (из расчета 2 700,0 рублей в месяц) производится при временном замещении отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство в течение 3 (трех) и более дней. Выплата производится тому педагогическому работнику, на которого приказом возможно замещение. Выплата рассчитывается

8. Выплаты за классное руководство.

коэффициента от оклада того работника, на которого возлагаются данные обязанности. Оплата в процентном соотношении, но не более 100%, с учетом районного и северного директора, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего директора школы, заместителя При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема

7.3. Оплата труда директора

штатным расписанием.

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со выплатами в соответствии со штатным расписанием;

ФОТр – годовая фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$$Cp = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

формуле:

Размер оплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей производится оплата.

от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема

7.2. Оплата труда иных работников.

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

персональные выплаты;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и

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

$$Cп = \text{ФОТп} / 4,3 * \text{Чп}, \text{ где}$$

неделю и т.д.), по следующей формуле:

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в часа в неделю;

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

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников урезаний, 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.

9. Другие вопросы оплаты труда

8.2. Ежемесячное вознаграждение за классное руководство за счет средств федерального бюджета (из расчета 5 000,00 рублей в месяц) выплачивается при временном замещении длительно отсутствующего педагогического работника, осуществляющего классное руководство. Под длительным отсутствием педагогического работника понимается отсутствие более 21 дня. Выплата производится тому педагогическому работнику, на которого приказом возможно замещение. Выплата рассчитывается пропорционально времени замещения. Выплата осуществляется с применением районного и северного коэффициента.