

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа» с. Ношуль

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Постановления администрации муниципального района «Прилузский» от 28 июня 2018 года № 606 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования муниципального района «Прилузский»» и включает в себя:

Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

1.2. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.3. В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. В соответствии со ст. 138 Трудового кодекса РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Ограничения, установленные указанной статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не

обращается взыскание.

1.8. В соответствии со статьёй 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными локальными нормативными актами.

1.9. В соответствии с ч. 1 ст. 136 ТК РФ учреждение при выплате заработной платы обязано извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат.

1.10. В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

1.11. В соответствии с ч.6 ст. 135 ТК РФ условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.12. Согласно части 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа каждого месяца.

1.13. В соответствии с частью 1 статьи 236 ТК РФ при нарушении учреждением установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, учреждение обязано выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

1.14. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы.

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы

часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников приведены в таблице № 1.

Таблица 1.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1.	Секретарь учебной части	9235

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1.	Младший воспитатель	9610

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	2	3
1 квалификационный уровень		
1.	Музыкальный руководитель	12424
2 квалификационный уровень		
1.	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	12707
3 квалификационный уровень		
1.	Воспитатель, педагог-психолог	12989
4 квалификационный уровень		
1.	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель, советник директора по воспитанию	13272

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.4.2. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии Организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
1.	Библиотекарь	11605

2.4.3. Должностные оклады работников Организаций, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Лаборант.	8910
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	9085
3 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий столовой	9335

2.4.4. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 1 и 2 устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Рекомендуемый оклад, рублей
1	8490
2	8655
3	8825
4	8995
5	9165
6	9335
7	9550
8	9760
9	10100
10	10435

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо

сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом организации с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

2.5. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДА, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Решения Совета муниципального образования «Прилузский район» от 26 ноября 2004 года № 3 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений финансируемых из бюджета МО «Прилузский район»)	25
2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
3.	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10

2.5.1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (оклады, ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2.5.2. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- доплаты работникам МБОУ «СОШ» с. Ношуль за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников;
- доплаты молодым специалистам;
- компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

3.2. Доплаты работникам МБОУ «СОШ» с. Ношуль за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % к должностным окладам (ставкам заработной платы)
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	35% часовой тарифной ставки (должностного оклада)

3.3. Доплаты работникам МБОУ «СОШ» с. Ношуль, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

3.4. Доплаты работникам МБОУ «СОШ» с. Ношуль за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % к должностным окладам (ставкам заработной платы)
1.	Учителям за классное руководство	за каждого ученика в классе – 1%, но не более 25% на класс.
2.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10% включительно
3.	Учителям за проверку письменных работ по: - русскому языку, литературе - математике, иностранному языку	до 15% включительно до 10% включительно

	- коми языку как неродному, черчению, физике, химии, информатике, истории, обществознанию, географии, биологии, основам безопасности и защиты Родины, изобразительному искусству, искусству, мировой художественной культуре (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 5% включительно
4.	За обслуживание вычислительной техники за каждый работающий компьютер	до 2% включительно
5.	За заведование учебными мастерскими	до 10% включительно
6.	За руководство структурными подразделениями – Этно-педагогическим центром, Центром образования естественнонаучного профиля «Точка роста»;	до 20% включительно
7.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20% включительно
8.	За руководство методическими Объединениями	до 10% включительно
9.	За реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10% включительно
10.	За организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы	до 10 % включительно
11.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательному учреждению и обратно	до 10% включительно
12.	Педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей	до 15% включительно
13.	Водителям за техническое обслуживание автотранспортных средств (ввиду отсутствия должности механика)	до 30% включительно
14.	За проведение ежедневных предрейсовых технических осмотров и выпуск автобусов на линию.	до 20% включительно

3.5. Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы подпункта 2.4

раздела 2 настоящего Положения, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за

классное руководство в размере 10000 рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах) не зависимо от количества учащихся в каждом из классов.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом по учреждению.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения 10000 рублей за каждый класс, а так же с дополнительной выплатой из средств республиканского бюджета, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор безсогласия педагогического работника не допускается.

Не допускается в течение учебного года и в календарный период изменений размеров выплат педагогическим работникам или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества часов.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (с первого дня больничного листа) и другим причинам (при отсутствии более трех дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, осуществляется другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Отмена выплат за классное руководство возможна за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть так же возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для учащихся, а также периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, несовпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для учащихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 10000 рублей и других выплат за классное руководство.

Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

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

- 3.6. Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.
- 3.7. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).
- 3.8. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.
- 3.9. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.
- 3.10. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МБОУ «СОШ» с. Ношуль устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании	30%

- 3.10.1. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.
- 3.10.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.4.4 и 2.4.5 настоящего положения.
- 3.10.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 2.4.4. настоящего раздела.
- 3.10.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих

документов.

- 3.10.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Учреждении в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.
- 3.10.6. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 2.4.3., 2.4.4., 2.4.5., 2.4.6. настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.
- 3.11. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением администрации муниципального района «Прилузский» от 30 августа 2018 года № 774 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Прилузский» от 28 июня 2018 года № 606 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».
- 3.12. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена установленная постановлением администрации муниципального района «Прилузский» от 30 августа 2018 года № 774 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Прилузский» от 28 июня 2018 года № 606 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».
- Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа директора МБОУ «СОШ» с. Ношуль об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.
- На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.
- 3.13. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.
- 3.14. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за это период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до

уровня минимального размера оплаты труда.

- 3.15. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Республики Коми устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 руб. Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счёт средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

- 4.1. Выплатами стимулирующего характера являются:
1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
 2. Надбавки за качество выполняемой работы;
 3. Надбавки за выслугу лет;
 4. Премияльные выплаты по итогам работы
- 4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
- 4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам организаций устанавливаются в размере до 100%.
- 4.4. Основания для установления работникам учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Водителям автотранспортных средств за управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно	до 30 включительно
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20 включительно
3.	Учителям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10 включительно
4.	Воспитателям дошкольной группы за эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений): <ul style="list-style-type: none">– Оформление приемной для родителей (актуализация стендов)– Оформление группы (тематическое)– Отсутствие / наличие жалоб родителей (в том числе в управление образования, Министерство образования Республики Коми)	До 20 включительно До 20 включительно До 20 включительно

5.	Доплаты педагогическим работникам за внеурочную деятельность	До 50 включительно
6.	<p>Советнику по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.</p> <ul style="list-style-type: none"> - вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность - взаимодействие с участниками образовательного процесса - организация взаимодействия с детскими общественными объединениями - выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях. - личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий. - активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной 	<p>До 40 включительно</p> <p>До 40 включительно</p> <p>До 40 включительно</p> <p>До 40 включительно</p> <p>До 40 включительно</p> <p>До 40 включительно</p>
7	За ведение, обслуживание и обновление официального сайта школы в сети Интернет	До 15% включительно
8	За выполнение обязанностей старшего воспитателя дошкольной группы	До 20% включительно
9	За работу с архивом учреждения (ввиду отсутствия должности архивариуса)	До 10% включительно
10	За проведение внеклассной работы по профориентации	До 10% включительно

4.5. Основания для установления работникам учреждения надбавки за качество работы:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам, награжденным ведомственными наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного образования Российской Федерации», Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации. Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград занимаемой должности.	до 5 включительно
2.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30 включительно
3.	Работникам за наличие ведомственных наград Республики Коми (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград занимаемой должности.)	до 3 включительно

4.6. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;
- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

4.6.1. Учителям за подготовку выпускников МБОУ «СОШ» с. Ношуль, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата) в размере до 5000 рублей.

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.6.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников в следующих размерах:

- 4.6.2.1. за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников в размере не менее 5000 рублей за каждого призера;
- 4.6.2.2. за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя и призера;
- 4.6.2.3. за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады в размере не менее 10000 рублей за каждого победителя.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.7. Надбавки за выслугу лет руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим в следующих размерах:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	свыше 1 года	5
2.	от 5 до 10 лет	10
3.	от 10 до 15 лет	15
4.	свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

4.8. Премииальные выплаты.

4.8.1. Премииальные выплаты производятся с целью:

4.8.1.1. Усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы:

Наименование должности	Основание для премирования	Сумма (руб.)
Педагогические Работники	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	До 5000
	Подготовка победителя муниципального этапа олимпиад, конкурсов, соревнований;	До 5000
	Подготовка призера муниципального этапа олимпиад, конкурсов, соревнований;	До 3000
	Подготовка победителя или призера Республиканского этапа конкурсов, соревнований;	До 7000
	Подготовка победителя или призера Всероссийского этапа конкурсов, соревнований.	До 10000
	Подготовка участника муниципального, республиканского или всероссийского этапа олимпиад, конкурсов, соревнований	До 3000
	Проведение открытых уроков (занятий) для педагогов района	До 3000
	Подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий; проведение предметных недель	До 3000
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах)	До 3000
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	До 3000
	Участие в подготовке и проведении итогового сочинения для учащихся 11 класса и итогового собеседования по русскому языку для учащихся 9	До 3000

	класса	
--	--------	--

Заместители директора по УВР, ВР	Отсутствие предписаний надзорных органов	До 5000
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	
	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	
Педагог-психолог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, снижение количества учащихся, состоящих на учете ГпДН и КпДН	До 3000
Библиотекарь	Высокая читательская активность учащихся; участие в профессиональных конкурсах; организация учащихся на участие в конкурсах.	До 2000
Водитель	Отсутствие ДТП, замечаний	До 2000
Работники столовой	Отсутствие замечаний надзорных органов (Роспотребнадзора)	До 2000
Заведующий хозяйством	Отсутствие предписаний надзорных органов Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ Отсутствие замечаний по работе обслуживающего персонала	До 3000
Секретарь учебной части	Отсутствие замечаний по работе с документацией	До 2000
Обслуживающий Персонал	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 1000

4.8.1.2. Повышения престижа педагогического труда. В соответствии с приказом директора школы в отношении педагогических работников могут устанавливаться разовые премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам. Разовые премии максимальным размером не ограничиваются.

4.9. Премии по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты работы, связанные с выполнением муниципального задания.

Начисление премии производится:

- Педагогам дошкольного, начального, основного и среднего общего образования, прочему педагогическому персоналу из расчета 15 000 рублей на одну ставку согласно действующей тарификации на день установления премии согласно приказу по учреждению. Премия не выплачивается по внутреннему и внешнему совместительству;
- Заместителям директора из расчета 15 000 рублей на одну ставку согласно действующему штатному расписанию на день установления премии согласно приказу по учреждению. Премия не выплачивается по внутреннему и внешнему совместительству;
- Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, библиотекарю из расчета 10 000 рублей на одну ставку согласно действующему штатному расписанию на день установления премии согласно приказу по учреждению. Премия не выплачивается по внутреннему и внешнему совместительству.

Премия начисляется за фактически отработанное время, с учетом установленной ставки, согласно действующей тарификации на день установления премии согласно

приказа по учреждению. Премия включает районный коэффициент и северную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях. Премия выплачивается за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания учреждения.

Размер премии устанавливается индивидуально каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии фонда стимулирования, формируемого за счет:

- Фонда оплаты труда работников, сформированного за счет средств субсидии на выполнении муниципального задания учреждения и субсидии на иные цели;
- Экономии средств фонда оплаты труда.

4.9.1 Единовременная премия для достижения среднего целевого показателя.

- Единовременная премия для достижения среднего целевого показателя назначается и выплачивается в пределах бюджетного финансирования на оплату труда педагогическим работникам за счёт средств субсидии на выполнение муниципального задания.

-Единовременная премия для достижения среднего целевого показателя назначается в абсолютном значении в зависимости от финансового состояния учреждения.

-Единовременная премия для достижения среднего целевого показателя назначается всем педагогическим работникам не более чем на 1 ставку, согласно действующему штатному расписанию на день назначения премии в одинаковом фиксированном размере.

-Единовременная премия для достижения среднего целевого показателя рассчитывается пропорционально размеру занимаемой ставки по должности.

-Единовременная премия для достижения среднего целевого показателя назначается за календарный период (месяц, квартал, полугодие, год).

-Единовременная премия для достижения среднего целевого показателя не выплачивается по внутреннему и внешнему совместительству.

-Лицам, принятым в текущем году (в том числе на время отсутствия основного работника), выплату единовременной премии для достижения среднего целевого показателя производить пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала исполнения трудовых обязанностей до окончания календарного периода. Лицам, уволившимся и вновь принятым в учреждение в отчетном периоде, премия выплачивается в полном размере пропорционально полным отработанным месяцам отчетного периода.

4.10. Порядок установления выплат.

4.10.1. Выплаты, а также их размер устанавливаются приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников.

4.10.2. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам устанавливаются приказом руководителя.

4.10.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам).

4.10.4. Критерии и показатели оценки деятельности работников определяются по категориям работников.

4.10.5. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, создается постоянно действующий совещательный орган - Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, представителей трудового коллектива.

Комиссия рассматривает представления, содержащие оценку работы работников, и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и

высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1. Система оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из:

- должностного оклада;
- повышенный должностного оклада по основаниям, определенным в приложении № 3 к постановлению администрации муниципального района «Прилузский» от 28 июня 2018 года № 606 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования муниципального района «Прилузский» (далее – постановление);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Объем выплат стимулирующего характера заместителей директоров, главных бухгалтеров не должен превышать объема выплат стимулирующего характера директоров с учетом понижения на 10%.

5.2. Должностной оклад и повышения должностного оклада руководителя учреждения,

заместителей руководителя.

- 5.2.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 12470,0 рублей, заместителей руководителя в размере 11336,0 рублей.
- 5.2.2. Повышение должностного оклада руководителя учреждения, заместителей руководителя производится в соответствии с перечнем оснований и размеров повышения должностных окладов, утвержденным приложением № 3 к Постановлению.
- 5.2.3. Повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.
- 5.3. Выплатами компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя являются:
 - 5.3.1. доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);
 - 5.3.2. доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 5.4. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 315 Трудового Кодекса РФ).
- 5.5. Руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
 - 5.5.1. выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
 - 5.5.2. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - 5.5.3. премиальные выплаты по итогам работы.
 - 5.5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения на основании протокола заседания комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей, оценки целевых показателей эффективности работы учреждения, в зависимости от стажа работы и личного вклада руководителя в общие результаты деятельности учреждения.
 - 5.5.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в размере до 100% к окладу по результатам работы за предыдущий квартал в рамках планового месячного фонда оплаты труда, но не менее 5%.

Основанием для выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение показателей эффективности работы учреждения.
 - 5.5.3. Руководителю учреждения, заместителям руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда устанавливаются надбавки к должностным окладам за качество выполняемых работ, в том числе:
 - 5.5.3.1. за наличие ведомственных наград - в размере 5% к должностному окладу;
 - 5.5.3.2. за наличие почетного звания – в размере 5% к должностному окладу.
- 5.6. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения, заместителям руководителя в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

- 5.7. Премии по итогам работы руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации

муниципального района «Прилузский». Размер премии устанавливается в абсолютном значении.

5.8. Начисление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения производится пропорционально фактически отработанному времени, за исключением премий.

5.9. Регулирование уровня заработной платы руководителя учреждения.

5.9.1. В соответствии с приложением № 7 к постановлению администрации муниципального образования муниципального района «Прилузский» от 29 июня 2018 года № 6/577 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и структурных подразделений управления образования администрации муниципального образования муниципального района «Прилузский» руководителям учреждений устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждений.

5.9.2. Коэффициентом кратности для руководителя учреждения является соотношение его среднемесячной заработной платы по основной должности к среднемесячной заработной плате работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).

5.9.3. Коэффициент кратности руководителю учреждения в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности
		для руководителя бюджетного учреждения
1.	До 50 (включительно)	до 3,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 4,0

5.9.4. При расчете среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитывается должностной оклад с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждением в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждением в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

- 6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:
 - 6.3.1. установленным объемом педагогической работы или учебной работы;
 - 6.3.2. размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной работы;
 - 6.3.3. размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.
- 6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
- 6.6. Предоставление учебной работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.
- 6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю.

Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы: учителей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких); учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.
- 6.8. Заработная плата педагогических работников, определенная на основе

должностных окладов и ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.9. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

6.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

