

СОГЛАСОВАНО:  
Представитель  
выборного органа  
\_\_\_\_\_ Н.С. Бухтоярова

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом директора  
от 01.02.2018 № 11 – О/Д  
\_\_\_\_\_ И.П. Казначеева

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1- «ШКОЛА  
СКОЛКОВО-ТАМБОВ»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения средняя общеобразовательная школы №1- «Школа Сколково-Тамбов» (далее – Положение) разработано в соответствии с Решениями Тамбовской городской Думы от 29.04.2009 №970 "О Положении "Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова", от 24.01.2018 №756 «Об индексации минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Тамбова» от 29.07.2009 №1092 "О Положении "Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования администрации города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы", постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 №4362 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №1- «Школа Сколково-Тамбов» (далее - учреждения).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и

начисления;

- условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, а также с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного действующим законодательством.

1.7. Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств субвенции области на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию ими государственного стандарта общего образования, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного конкретному учреждению фонда оплаты труда.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказ руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об

основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 3120 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 3564 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников - 5138 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" - 3120 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" - 3564 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" – 5138 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" - 3120 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений первого уровня – 5939 руб.;

2.2. Индексация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

## 3. Предельные размеры повышающих коэффициентов, условия их установления, начисления

3.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу (должностному окладу), минимальной ставке заработной платы работников с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы может устанавливаться в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

первый квалификационный уровень - 0 (дежурный по режиму)  
- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

первый квалификационный уровень - 0,20 (старший вожатый)

второй квалификационный уровень - 0,30 (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)

третий квалификационный уровень - 0,40 (воспитатель, методист, педагог-психолог)

четвертый квалификационный уровень - 0,50 (учитель, учитель-логопед, тьютор, педагог-библиотекарь)

- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

первый квалификационный уровень – 0,30 (заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)

- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":

первый квалификационный уровень – 0 (лаборант)

второй квалификационный уровень – 0,10 (заведующий хозяйством)

- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":

первый квалификационный уровень – 0,20 (бухгалтер, инженер-электроник, специалист по организации труда, специалист по кадрам, юрисконсульт);

четвертый квалификационный уровень - 0,40 (бухгалтер I внутридолжностной категории)

Учреждение в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

категории.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Заслуженный", "Народный", "Мастер", "Мастер спорта", "Отличник", "Почетный работник" либо

награжденным орденами и медалями, может быть установлен повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

3.4. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, с даты ее присвоения может быть установлен повышающий коэффициент:

- кандидат наук - 0,10;

- доктор наук - 0,20.

3.5. Для работников учреждения, условия труда в которых отличаются от нормальных, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20 (учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей – хроников, при наличии соответствующего медицинского заключения, согласно положению о порядке организации индивидуального обучения на дому). Данный повышающий коэффициент устанавливается ставке заработной платы пропорционально объему преподавательской (педагогической) работы.

3.6. Высококвалифицированным работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент, согласно «Положения об установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального автономного учреждения средней общеобразовательной школы №1 - «Школа Сколково- Тамбов»» (приложение №1).

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.2 - 3.7 настоящего Положения, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы производятся в пределах фонда оплаты труда. При установлении работнику нагрузки менее ставки, выплаты производятся пропорционально нагрузке.

#### 4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации - предельный размер повышающего коэффициента 0,12.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с

целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочих мест рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- выполнение функций классного руководителя – 20% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

- проверка письменных работ обучающихся (выплата производится с учетом педагогической нагрузки) до 20% должностного оклада:

  - 20% - учителям 1 – 4 классов;

  - 20% - учителям русского языка и литературы;

  - 15% - учителям математики;

  - 10% - учителям иностранного языка;

  - 5% - учителям географии, биологии, химии, природоведения, истории, обществознания, искусства.

- заведование учебными кабинетами – 10% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

- заведование игровыми комнатами – 5% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

- руководство образовательными центрами – 20% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

- руководство методическими кафедрами, цикловыми предметными

комиссиями, учебными мастерскими – 10% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

- другая дополнительная работа:

координация школьного электронного дневника и журнала успеваемости - 10% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

участие в работе экспериментальных площадок – 20%;

занятие научно-исследовательской деятельностью – 25%;

временная творческая мастерская – 10%;

наставничество – 15%;

личный сайт учителя – 10%;

ведение документации по детскому травматизму – 5%;

ведение документации по воинскому учету, бронированию граждан, пребывающих в запасе – 5%.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам доплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее чем двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по

соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальном нормативном акте учреждения.

## 5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления

5.1. Для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за классное руководство;
- за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за квартал, за год.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

5.2. Ежемесячная выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам работы за месяц в размере до 166 % должностного оклада, при установлении работнику нагрузки менее ставки, выплаты производятся пропорционально нагрузке (приложение №2).

5.3. Ежемесячная выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается по результатам работы за месяц в размере до 204 % должностного оклада, при установлении работнику нагрузки менее ставки, выплаты производятся пропорционально нагрузке (приложение №3).

5.4. Ежемесячная выплата стимулирующего характера за классное руководство устанавливается по результатам работы за месяц в размере до 30 % должностного оклада, при установлении работнику нагрузки менее ставки, выплаты производятся пропорционально нагрузке (приложение №4).

5.5. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях всем работникам.

Рекомендуемые размеры надбавки:

Стаж работы	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	10



от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.5. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в пределах фонда оплаты труда работников. Размер премии не может превышать 200% должностного оклада работника учреждения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

- участия в конференциях, форумах, фестивалях, интернет - сообществах, внутри – школьных мероприятий – 100%;
- участие в разработке, реализации проектов социальной направленности – 50%;
- динамика вовлечения детей из социально неблагополучных семей в кружковую и секционную деятельность – 30%;
- иная работа, согласованная с выборным органом – 20%.

5.6. При премировании по итогам работы за квартал учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда.

- показатель качества знаний за отчетный период (триместр) (выше среднего показателя качества знаний по школе):

- 1 место – 50%;
- 2 место – 25%;
- 3 место – 10%.

- достижения учащихся в защите проектов по результатам заседания проектной мастерской, научно- практической конференции по параллелям:

- 1 место – 50%;
- 2 место – 25%;
- 3 место – 10%.

- участие педагогов в инновационной деятельности образовательной организации (работа творческих групп, проблемных групп, экспериментальных площадок)– 30%;

- устранение последствий аварий – 20%;

- обеспечение общественного порядка в период проведения массовых мероприятий – 30%;

- оперативное реагирование и высокое качество выполняемых работ – 20%.

Размер премии не может превышать 200% должностного оклада работника учреждения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема их выплат работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

## 6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, начисляемая в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. На основании личного заявления работника, работнику может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд и прочее. Размер материальной помощи не должен превышать одного должностного оклада.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

## 7. Условия оплаты труда заместителей руководителей

## учреждений, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии) в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения.

7.2. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Должностные оклады заместителей руководителя:

- заместитель директора по УВР, ВР на 10% ниже должностного оклада руководителя;

- заместитель директора по АХР на 20% ниже должностного оклада руководителя;

- главный бухгалтер на 10% ниже должностного оклада руководителя.

7.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (приложение №2);

- за качество выполняемых работ (приложение №3);

- выплаты за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;

- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

- премия по итогам работы за квартал, за год.

Выплаты стимулирующего характера выплачивается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по решению работодателя в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

7.4. Заместителям руководителей учреждений и главному бухгалтеру могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты (приложение №1).

7.5. При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие критерии, позволяющие оценить результат труда:

- проведение и подготовка мероприятий на базе школы (научно – практические семинары, конкурсы проф. Мастерства и т.п.) – 100%;

- освещение инновационной деятельности организации в СМИ – 50%;

- установление сетевого взаимодействия и социального партнерства – 50%.

Размер премии не может превышать 200% должностного оклада

заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

7.6. При премировании по итогам работы за квартал учитываются следующие критерии, позволяющие оценить результат труда:

- своевременная и качественная сдача отчетности – 50%;
- отсутствие предписаний и замечаний по итогам проверок -25%;
- участие в мероприятиях повышающий имидж школы – 40%;
- динамика и развитие платных дополнительных услуг – 20%;
- подготовка школы к новому учебному году – 20%;
- устранение последствий аварий – 10%;
- участие и контроль в инновационной деятельности организации – 15%;
- участие в выполнении муниципального задания по итогам работы за квартал – 5%;
- отсутствие замечаний, претензий, жалоб выявленных в ходе ежеквартального мониторинга, подтвержденного в документальном порядке – 15%.

Размер премии не может превышать 200% должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

## 8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, определяется

образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год педагогических работников, осуществляющих свою деятельность в соответствии с учебными планами максимальными размерами не ограничивается.

Учителям, педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, педагогическому работнику ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, педагогическим работникам на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и педагогическим работникам образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся, в том числе "динамический час" для учащихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в

установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы по соглашению сторон в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуется устанавливать доплату не ниже суммы, полученной путем деления базового оклада (должностного оклада) на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы по соответствующей должности и умножения на количество дополнительных часов.

## 9. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

9.1. Почасовая оплата труда учителей и педагогических работников образовательного учреждения применяется:

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

- за часы, выполненные при увеличении объема работ на время отсутствия основного работника по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

9.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

9.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем

умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

9.4. Оплата труда при увеличении объема работ на время отсутствия основного работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.