

**СОГЛАСОВАНО:**

Заместитель Главы  
Таймырского Долгано-  
Ненецкого муниципального района  
по вопросам образования и  
культуры, начальник Управления  
образования Администрации  
Таймырского Долгано-Ненецкого  
муниципального района

\_\_\_\_\_ / Т.А.Друппова /

«01» сентября 2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор Таймырского  
муниципального казенного  
общеобразовательного  
учреждения «Попигайская  
начальная школа-интернат»  
\_\_\_\_\_ /М.П.Чуприна/

«01» сентября 2021 г.

**Положение  
об оплате труда работников  
Таймырского муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Попигайская начальная школа-интернат»**

## **I. Общие положения**

**1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ТМК ОУ «Попигайская начальная школа - интернат» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Таймырского Долгано-Ненецкого районного Совета депутатов от 12.05.2014 № 03-0038 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района» и в связи с внесением изменений в Постановление Администрации Таймырского Долгано - Ненецкого муниципального района от 21.07.2010 № 539 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района" от 21.07.2010 г. № 539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района . Внести в Постановление Администрации муниципального района от 21.07.2010 № 539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района» (в редакциях от 23.05.2011 № 370, от 14.10.2011, № 706, от 13.06.2012 № 404, от 26.07.2012 № 496, от 19.10.2012, № 671, от 28.12.2012 № 897, от 22.03.2013 № 160, от 05.04.2013, № 211, от 03.07.2013 № 457, от 18.07.2013 № 523, от 26.09.2013, № 692, от 14.01.2014 № 1, от 25.02.2014 № 106, от 30.09.2014 № 705, от 13.11.2014 № 858, от 13.02.2015 № 146, от 29.04.2015 № 524, от 22.05.2015 № 595, от 14.08.2015 № 846, от 04.02.2016 № 45, от 03.08.2016 № 521, от 01.09.2016 № 583, от 27.10.2016 № 719, от 14.12.2016 №817, от 30.01.2017 № 32, от 28.04.2017 № 313, от 22.05.2017 № 399, от 18.08.2017 № 695, от 05.12.2017 № 1084, от 30.03.2018 № 275, от 22.05.2018 № 466, от 29.06.2018 № 625, от 26.10.2018 № 1259, от 03.10.2019 № 1027, от 06.11.2019 № 1183, от 08.05.2020 № 546, от 30.06.2020 № 777, от 28.08.2020 № 1019) следующее изменение:**

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

**2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных **приложением № 1** к настоящему Положению.**

**2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Образовательной организации устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.**

## **III. Выплаты компенсационного характера**

**3.1. Работникам Образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:**

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

- районный коэффициент – 1,8;
- за работу в сельской местности – 25%
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – до 80%;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);
- другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
	за работу в общеобразовательных школах-интернатах	15

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты за работу в сельской местности производятся работникам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

Северная надбавка молодым работникам устанавливается в размере 80% с

первого дня работы в указанных учреждениях и органах, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам Образовательной организации в пределах годовых бюджетных ассигнований на оплату труда работников Образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Образовательной организацией на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.3. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) определяется:

4.3.1. **Руководителю** в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Образовательной организации (плане финансово – хозяйственной деятельности);

4.3.2. **Заместителю руководителя** в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующего характера работников.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя, заместителю руководителя направляется на стимулирование труда работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. В декабре месяце экономия фонда стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя присоединяется к фонду выплат по итогам работы работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и распределяется с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3.3. **Работникам** (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) в соответствии с балльной оценкой на основании **приложения 4** к настоящему положению.

4.4. При распределении фонда стимулирующих выплат средства делятся на фонды согласно группам работников:

- 1 группа: ПКГ должностей педагогических работников - учителя;
- 2 группа: ПКГ должностей педагогических работников – воспитатели интерната;
- 3 группа: ПКГ должностей педагогических работников – педагогические работники ДОУ;
- 4 группа: ПКГ должностей– библиотекарь, ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" – заведующий хозяйством (школа);делопроизводитель
- 5 группа: ПКГ "Общепрофессиональные профессии работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" – помощник воспитателя (интернат);
- 6 группа: ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" – заведующий хозяйством (ДОУ), помощники воспитателя дошкольных групп.
- 7 группа: ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня";- работники младший обслуживающий персонал школы- интерната и дошкольной группы.

4.5. Стимулирующий фонд каждой группы состоит из 2 частей:

Для 1 группы:

- годовые стимулирующие выплаты – 100%
- стимулирующие выплаты за месяц -0%

Для 2 группы:

- годовые стимулирующие выплаты -80%;
- стимулирующие выплаты за месяц –20%;

Для 3 группы:

- годовые стимулирующие выплаты – 80%
- стимулирующие выплаты за месяц –20%;

Для 4 группы:

- годовые стимулирующие выплаты – 100%
- стимулирующие выплаты за месяц -00%;

Для 5 группы:

- годовые стимулирующие выплаты –100%
- стимулирующие выплаты за месяц -00%;

Для 6 группы:

- годовые стимулирующие выплаты –100%
- стимулирующие выплаты за месяц -

Для 7 группы:

- годовые стимулирующие выплаты – 100%
- стимулирующие выплаты за месяц -00 %;

4.6. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Образовательная организация применяет бальную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Образовательной организации в каждой группе определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника Образовательной организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

Фонд стимулирующих выплат работникам Образовательной организации определяется по формуле:

$$Q = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}),$$

где:

$Q$  - общий фонд стимулирующих выплат работникам Образовательной организации;

$Q_{\text{стим}}$  - плановый фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Образовательной организации;

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Образовательной организации в расчете на год;

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим 1}}$

$$Q_{\text{стим 1}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}}) \times \% \text{ стим. ф мес., кв}$$

$$Q_{\text{стим 2}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}}) \times \% \text{ стим. ф год,}$$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$  - предельный фонд заработной платы, направляется Образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал;

$Q_{\text{стим 2}}$  - предельный фонд заработной платы, который направляется Образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера в год;

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

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

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

$\% \text{ стим. ф мес. кв}$  - установленный процент для выплат стимулирующего характера в месяц, квартал по группам работников;

$\% \text{ стим. ф год}$  - установленный процент для выплат стимулирующего характера в год по группам работников;

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

$$C_{1 \text{ балла в год}} = Q_{\text{гсв}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}},$$

где:

$C_{1 \text{ балла в год}}$  - цена балла в рублях;

$Q_{\text{гсв}}$  - фонд годовых стимулирующих выплат, согласно группам работников;

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

4.7. Цена балла на месяц в каждой группе является фиксированной, устанавливается на период с 01 сентября 2019 года по 31 августа 2020 года и определяется по формуле:

$$C_{1 \text{ балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}}$$

где:

$C_1$  балла в мес - цена балла в рублях ;

$Q_{мес}$  – фонд стимулирующих выплат на месяц, согласно группам работников;

$S_6$  – сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в группе.

4.8. Предельная сумма баллов по каждой группе на год, месяц устанавливается приказом по Образовательной организации с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в годовом фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств переходит:

- для фонда стимулирования за месяц – в фонд стимулирования за месяц, следующего за отчетным до декабря месяца текущего года. В декабре месяце экономия данного фонда присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

- для фонда годовых стимулирующих выплат – в фонд годовых стимулирующих выплат, следующего за отчетным до декабря месяца текущего года. В декабре месяце экономия данного фонда присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

Руководитель Образовательной организации с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц ежемесячно издает приказ о фактическом распределении стимулирующих выплат сотрудникам; по фактическому распределению стимулирующих выплат на год - приказ издается в начале учебного года при подготовке тарификации.

4.10. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Образовательной организации.

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

4.11. Персональные выплаты определяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам Образовательной организации устанавливается согласно **приложению N 3** к Положению.

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

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

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

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Образовательной организации на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам Образовательной организации, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера

минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника Образовательной организацией за соответствующий период времени.

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

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

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

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

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

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

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

#### **4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:**

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

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

При распределении фонда, направленного на выплаты по итогам работы, выделяются следующие группы работников:

- 1 группа: ПКГ должностей педагогических работников - учителя;
- 2 группа: ПКГ должностей педагогических работников – воспитатели интерната;
- 3 группа: ПКГ должностей педагогических работников – педагогические работники ДОУ;
- 4 группа: ПКГ должностей педагогических работников – воспитатель ГПД, ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" – заведующий хозяйством (школа);библиотекарь, делопроизводитель.
- 5 группа: ПКГ "Общепрофессиональные профессии работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" – помощник воспитателя (интернат);
- 6 группа: ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" – заведующий хозяйством (ДОУ), ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" – заведующий хозяйством (ДОУ);
- 7 группа: ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня";

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой и составляет для 1 группы –00%, для 2 группы - 5%, для 3 группы – 0 %, для 4 группы – 0 %, для 5 группы - 0%, для 6 группы – 0%, для 7 группы – 0 % от объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат). В случае экономии средств годовых стимулирующих выплат, а также стимулирующих выплат на месяц, образовавшаяся экономия распределяется в декабре месяце текущего года с оставшейся суммой выплат по итогам работы.

Размер выплат по итогам работы работникам Образовательной организации устанавливается в соответствии с **приложением №5** к настоящему Положению.

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

$$C_{ир} = (\Phi_{ир} / Sp_{б})$$

где:

$C_{ир}$  - цена балла в рублях ;

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

$Sp_{б}$  – сумма предельного количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе;

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

Цена балла по вышеуказанной формуле применяется на период с 1 октября по 30 ноября текущего года, а также с 1 января по 31 августа очередного года приказом по общеобразовательному учреждению.

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

$$C_{\text{ир декабря}} = \text{Э}_{\text{св}} / S_{\text{фб}}$$

где:

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

$\text{Э}_{\text{св}}$  – экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец года

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

4.13. Руководитель Образовательной организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Образовательной организации. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Образовательной организации.

## **V. Единовременная материальная помощь**

Порядок и условия выплат, размер единовременной материальной помощи.

5.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам Образовательной организации по решению руководителя Образовательной организации в связи:

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

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

5.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

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

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;
- при нанесении вреда здоровью работника в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

5.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000 рублей.

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

- при погребении без вывоза тела - в размере 10 000 рублей;
- при необходимости вывоза тела - в размере 20 000 рублей.

5.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем Образовательной организации или органа с

участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

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

5.8. Работникам, заработная плата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к зарплате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанному времени".

## **VI. Условия оплаты труда заместителя руководителя**

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

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

6.2. Размер должностного оклада заместителю руководителя устанавливаются руководителем Образовательной организации на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

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

6.4. Заместителю руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете Образовательной организации (плане финансово – хозяйственной деятельности), устанавливаются 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 Образовательной организации заместителю руководителя определяются согласно **приложению № 6** к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителю руководителя определяется согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

- 6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
  - проведение ремонтных работ;
  - подготовка Образовательной организации к новому учебному году;
  - участие в инновационной деятельности;
  - организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителю руководителя определяется согласно **приложению № 8** к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителю руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

6.10. Заместителю руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Образовательной организацией.

6.11. Заместителю руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

## **VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

$Sy = \text{ФОТ}_y / Kч * Чу$ , где

Sy – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

Kч – среднемесячная норма рабочего времени;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$$C_y = \text{ФОТ}_y / Kч * Ч_y, \text{ где}$$

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

$\text{ФОТ}_y$  – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за исключением персональной выплаты педагогическим работникам за классное руководство;

$Kч$  – среднемесячная норма рабочего времени;

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

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

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

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

$$C_p = \text{ФОТ}_y / Kч * Ч_y, \text{ где}$$

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

$\text{ФОТ}_y$  – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Kч$  – среднемесячная норма рабочего времени;

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

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

$$C_p = O * П / K_{р\text{дм}} * K_{ф\text{зд}}, \text{ где}$$

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

$O$  – оклад замещающего работника;

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

$K_{р\text{дм}}$  – количество рабочих дней в месяце;

$K_{ф\text{зд}}$  – количество фактически замещенных дней

## 7.2. Оплата труда иным работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / G * K, \text{ где}$$

$C_p$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТр}$  – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$\text{Чр}$  – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

$G$  – количество рабочих дней в год: при 5-ти дневной рабочей неделе – 249, при 6-ти дневной рабочей неделе – 302;

$K$  – количество фактически замещенной ставки.

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

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Образовательной организации применяется:

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

Размер оплаты за один час для совместителей производится следующим образом:

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

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

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

$C_{п}$  – размер оплаты за один час работы, привлекаемых для педагогической работы в Образовательную организацию учителей и иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{у}$  – средний месячный фонд оплаты труда привлеченного для педагогической работы в Образовательную организацию учителя или иного педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

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

$\text{Ч}_{у}$  – количество установленных часов совместительства для учителя или иного педагогического работника.

### VIII. Другие вопросы оплаты труда.

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

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

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель.
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

Преподаватель образовательной организации начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) образовательной организации либо структурного подразделения, реализующего образовательную программу
--	---

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

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

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