

 **Частное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа «ГЕУЛА»**

Россия, Ставропольский край, г. Пятигорск , 357500, ул. 1 Линия, 42,тел/fax.:(8793) 31-12-06

«01» сентября 2019 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда руководителя частного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа "Геула" г. Пятигорска»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителя частного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа "Геула" (далее соответственно – руководитель, учреждение).

1.2. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

1.3. Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения закрепляются в трудовом договоре.

1.4. В случае изменения условий и размеров оплаты труда руководителя, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

II. Размеры фиксированных должностных окладов руководителя

2.1 Должностные оклады руководителя, устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда  руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Директор | 19 882 | 18 621 | 17 471 | 16 433 |

2.4. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения определяются приказом учредителя.

2.5. В размеры должностных окладов руководителя учреждения соответствующих типов включены размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Ставропольского края, настоящим Положением.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени и почетного звания;

за образцовое выполнение государственного задания;

персональная стимулирующая надбавка

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты:

по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2. За счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности руководителю могут устанавливаться и выплачиваться выплаты стимулирующего характера в следующем порядке:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Условия получения выплат | Периодичность | Размер выплаты в процентах к фактически поступившему доходу |
| 1. | От фактического дохода, полученного от осуществления деятельности, приносящей доход:  до 50 тыс. руб.;  от 50 до 150 тыс. руб.;  от 150 до 300 тыс. руб.;  свыше 300 тыс. руб. | устанавливается по итогам предыдущего месяца и выплачивается в текущем месяце | 3  5  7  10 (но не более 2 должностных окладов) |

Размер выплаты стимулирующего характера за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом учредителя ежемесячно на основании ходатайства представителя образовательного учреждения и сведений о фактически поступивших доходов по итогам предыдущего месяца.

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы устанавливаются учредителю в соответствии с настоящим Положением. Установление премий по итогам работы за первое и второе полугодие осуществляется специально созданной экспертной комиссией в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в следующем порядке:

4.4.1. За участие в реализации городских, краевых, федеральных инновационных площадок, ведение экспериментальной работы (наличие статуса РЭП, ФИП, РИП), назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере:

10 процентов должностного оклада - при наличии статуса городской инновационной площадки;

20 процентов должностного оклада – при наличии статуса региональной экспериментальной площадки, региональной инновационной площадки;

40 процентов должностного оклада – при наличии статуса федеральной инновационной площадки.

4.4.2. За работу в методических, цикловых, предметных и психолого- медико- педагогических комиссиях (рабочих группах), методических объединениях, мастер-классах выплачивается ежемесячно в размере 15% от размера должностного оклада.

4.4.3. За организацию образовательной деятельности по образовательным программам с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)– в размере 15% от размера должностного оклада.

4.4.4. За интенсивность труда, в связи с увеличением объема обслуживаемых учреждений выплачивается ежемесячно в размере 120%

4.4.5. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются и выплачиваются руководителю в следующем порядке:

| №  п/п | Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ | Периодичность | Размер выплаты в процентах к должностному окладу |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | За организацию работы в пункте проведения единого государственного экзамена государственной, итоговой аттестации | устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно | 20 |
| 2. | За организацию работы краевой стажировочной площадки | устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно | 20 |
| 3. | за выполнение функций председателя пункта проведения:  единого государственного экзамена;  государственной итоговой аттестации | устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно | 15  10 |
| 4. | За организацию работы центра дистанционного обучения | устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно | 20 |
| 5. | за организацию работы по открытию дошкольных групп в общеобразовательных учреждениях:  кратковременного пребывания;  полного пребывания | устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно | 5  10 |
| 6 | За организацию и проведение городских, краевых и всероссийских массовых мероприятий | устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно | 20 |
| 7 | За наличие у образовательного учреждения пункта УКП | устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно | 5 |

4.4.6. За работу по привлечению коммерческих и общественных организаций для улучшения материально-технической базы муниципальных образовательного учреждения на сумму не менее 100 тысяч рублей, назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере 20% от размера должностного оклада.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

4.5.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 25 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5.2. Выплата за образцовое выполнение муниципального задания.

При выполнении по результатам предыдущего года показателей, характеризующих качество и объем муниципальной услуги (работы), на 100%, а также в случае отклонения от показателей установленного муниципального задания, в пределах которых муниципальное задание считается выполненным, руководителю устанавливается премия в размере 20% должностного оклада, выплачиваемая в текущем году ежемесячно.

4.6. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в следующем порядке:

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах к должностному окладу:

от 1 года до 5 лет -5%

от 5 до 10 лет -10%

свыше 10 лет – 15%

В стаж непрерывной работы включается:

- для руководителей образовательного учреждения - время непрерывной работы на руководящих должностях в образовательных учреждениях, органах управления образованием, для руководителей иных учреждений - время непрерывной работы на руководящих должностях в учреждениях по соответствующему направлению деятельности;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

- время обучения в образовательных организациях с отрывом от работы в связи с получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки);

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одном образовательном учреждении, органе управления образованием или ином учреждении по соответствующему направлению деятельности на работу в другое образовательное учреждение, орган управления образованием или иное учреждение по соответствующему направлению деятельности при условии, что перерыв в работе не превысил в работе одного месяца.

4.7. Премиальные выплаты по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются и выплачиваются руководителю за каждое полугодие не позднее 25 июля и 25 декабря в соответствии, утвержденными приказом МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска»

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается руководителю в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителей в размере до 100% должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании распоряжения учредителя.

4.8. Персональная стимулирующая надбавка за выполнение показателей эффективности Деятельности руководителей устанавливается и выплачивается ежемесячно руководителей по итогам первого и второго полугодия в зависимости от количества набранных процентов. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов руководителя и учреждений соответствующего типа за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам руководителю за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом учредителя.

4.9. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителей осуществляется экспертной комиссией, обеспечивающей государственно-общественный характер управления. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных руководителем и образовательного учреждения итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителю образовательного учреждения на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителей;

- лист согласования протокола;

-рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из количества набранных процентов.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

4.10. В случае нахождения учреждения на ремонте руководителю на период проведения ремонта назначается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада.

Руководителю вновь созданных учреждений и вновь назначенным на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности руководителя.

Персональная стимулирующая надбавка по итогам работы за первое и второе полугодие устанавливаются в соответствии со следующими показателями:

**Критерии оценки**

**эффективности деятельности руководителя общеобразовательного учреждения для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда**

| № п/п | Критерии | Показатели | Весовой коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования | Отсутствие предписаний надзорных органов.  Отсутствие объективных жалоб родителей (законных представителей) на действия работников учреждения  Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами.  Состояние делопроизводства и исполнительская дисциплина | 5  5  3  4 |
| **Всего:** |  | **17** |
| 2 | Функционирование системы государственно-общественного управления | Наличие и функционирование органов общественно-государственного управления | 2 |
| **Всего:** |  | **2** |
| 3. | Обеспечение качества и доступности образования  Результаты государственной итоговой аттестации. | Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки (значение показателя: равен или выше по сравнению с предыдущим периодом):  - доля учащихся, охваченных предпрофильной подготовкой, в общей численности обучающихся 8-9 классов,  -доля выпускников общеобразовательного учреждения, охваченных профильным обучением, в общей численности обучающихся старшей ступени обучения.  Отсутствие выпускников общеобразовательного учреждения, не получивших аттестат об основном общем образовании  Отсутствие выпускников общеобразовательного учреждения, не получивших аттестат о среднем общем образовании | 4  5  5  5 |
| **Всего:** |  | **19** |
| 4 | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования | Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 50 процентов.  Оказание платных образовательных услуг  Победа и призовое место в краевых мероприятиях (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы, фестивали, слеты, соревнования, проводимые в области образования).  Победа и призовое место во всероссийских мероприятиях (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы, фестивали, слеты, соревнования, проводимые в области образования). | 3  3  2  3 |
| **Всего:** |  | **11** |
| 5 | Информационная открытость деятельности образовательного учреждения | Размещение на сайте образовательного учреждения:  - локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников,  -результатов деятельности образовательного учреждения,  - публичных докладов руководителя,  - результатов деятельности государственного общественного управления | 3  3  3  3 |
| **Всего:** |  | **12** |
| 6 | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов | Отсутствие вакансий.  Укомплектованность образовательного учреждения молодыми педагогическими кадрами составляет не менее 10%  Участие и результативность педагогических кадров в конкурсах профессионального мастерства | 1  2  3 |
| **Всего:** |  | **6** |
| 7 | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей | Охват обучающихся организованным сбалансированным горячим питанием свыше 80%  Снижение заболеваемости.  Отсутствие травматизма.  Соблюдение требований к школьной одежде и внешнему виду учащихся  Результативность участия в городских спортивных мероприятиях | 3  3  3  2  2 |
| **Всего:** |  | **13** |
|  | Финансово-хозяйственная деятельность | Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)  Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды  Внедрение энергосберегающих технологий  Достижение установленных учреждению значений показателей отношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края. | 4  4  2  10 |
|  | **Всего:** |  | **20** |
| **Итого:** | |  | **100** |

V. Порядок оказания материальной помощи.

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- смерти самого работника или близких родственников;

- в иных случаях.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает учредитель.

V I. Прочие вопросы оплаты труда

6.1 Руководителю образовательного учреждения устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения | Предельная кратность |
| 1. | До 250 включительно | до 2,0 |
| 2. | От 250 до 500 включительно | до 3,0 |
| 3. | От 500 до 800 | до 4,0 |
| 4. | Свыше 800 | до 5,0 |

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается учредителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

В исключительных случаях по решению учредителя, руководителю учреждения может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

**ПОРЯДОК**

**отнесения муниципальных образовательного учреждения к группам по оплате труда**

1. Частное общеобразовательное учреждение может быть отнесено к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
2. Отнесение частного общеобразовательного учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

| №п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| Общеобразовательные учреждения | | | |
| 1. | Количество обучающихся в образовательных учреждениях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. | Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса | 15 |
| 3. | Количество работников в образовательном учреждении | дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| I квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалифика-ционную категорию | 1 |
| Ученую степень | 1,5 |
| 4. | Наличие групп продленного дня |  | 20 |
| 5. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | 10 |
| 6. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | 15 |
| 7. | Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой |  | 15 |
| 8. | Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу | 3, но не более 20 |
| 9. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид | 50 |
| 10. | Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений |  | 20 |
| 11. | Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 12. | Наличие действующих учебно-производственных мастерских | за каждую мастерскую от степени оборудованности | 10 |
| 13. | Количество специальных (коррекционных) классов в образовательном учреждении | за каждый класс | 10 |

1. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще 1 раза в год учредителем в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
2. Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательного учреждения устанавливается исходя из планов (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
4. При установлении группы по оплате труда руководящего работника общеобразовательного учреждения контингент обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года;
5. За руководителем образовательного учреждения, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

**Положение**

**по оплате труда работников частного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа «Геула»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение по оплате труда работников частного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа «Геула», (далее соответственно - Положение, образовательное учреждения) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», постановлением руководителя администрации города Пятигорска от 02.10.2008 № 5310.

2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

досчета до минимального размера оплаты труда;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера и иных выплат.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 4 Положения.

9. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в разделе 5 Положения.

10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в муниципальных учреждениях приведены в разделе 6 Положения

11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения приведен в разделе 7 Положения.

12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 Положения.

13. Педагогическим работникам, выполняющим функции классных воспитателей, дополнительная оплата за классное руководство не производится. Ставки заработной платы, продолжительность рабочего времени и ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

14. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную [норму](consultantplus://offline/ref=CE122F735FA263254F0D7B219A7278B33DC65C1F4985D9615A841F4082467378B1EA1B245A28EDE3MDuFG) труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

16. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема субсидии, предусмотренной на оплату труда работников учреждения, предоставленных образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

17. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

**II. Должностные оклады,**

**ставок заработной платы работников образовательного учреждения**

**по профессиональным квалификационным группам должностей**

1.1. Должностные оклады работников

образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам

должностей

1.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя общеобразовательного учреждения, в зависимости от группы по оплате труда<\*>:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Минимальный должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда  руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель директора по учебно-воспитательной работе,  заместитель директора по воспитательной работе | 17 894 | 16 761 | 15 725 | 14 116 |

*<\*> В размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательного учреждения, кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе и заместителей руководителей по финансово-экономическим вопросам, включены* [*размер*](consultantplus://offline/ref=F00874DA580109FB7CA27B3B3C7E35E0E09B655074CF085CBBBB8FA400C2F0E5B689B77F2FG6I0H)*ы ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.*

1.1.2. Должностные оклады главного бухгалтера, заместителей главного бухгалтера заместителей руководителя прочих учреждений, подведомственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» независимо от группы по оплате труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Должности руководителей | Должностной  оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Главный бухгалтер | 17 800 |

Примечание:

1. Вновь назначенным на должность заместителя директора и не прошедших соответствие занимаемой должности устанавливается должностной оклад на 30% ниже должностного оклада директора.

1.1.3. Рекомендуемые минимальные ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» <\*>:

| №  п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификаци­онным уровням | Ставка заработ-ной платы  (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 2 квалификационный уро­вень | педагог дополнительного образования; педагог-организатор;  социальный педагог | 6 910 |
| 2. | 3 квалификационный уро­вень | Воспитатель;  педагог-психолог | 7 580 |
| 3. | 4 квалификационный уро­вень | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь;  учитель | 8 555 |

*<\*> В размеры ставок заработной платы педагогических работников образовательного учреждения, включены* [*размер*](consultantplus://offline/ref=F00874DA580109FB7CA27B3B3C7E35E0E09B655074CF085CBBBB8FA400C2F0E5B689B77F2FG6I0H)*ы ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями*

1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

1. Размеры окладов работников частного учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 4 450 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 5 600 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 6 373 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 7 281 рублей.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| *1 квалификационный уровень* | |
| Делопроизводитель, секретарь | 4 450 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| *1 квалификационный уровень* | |
| Техники всех специальностей без категории | 5 600 |
| *2 квалификационный уровень* | |
| Техники всех специальностей второй категории | 5 713 |
| Заведующий хозяйством | 5 713 |
| *3 квалификационный уровень* | |
| Техники всех специальностей первой категории | 5 880 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| *1 квалификационный уровень* | |
| Без категории: экономист | 6 373 |

1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| Дворник, садовник, сторож, вахтер, гардеробщик  уборщик служебных помещений | 4 303 рублей |
| электрик 3 разряда | 4 449 рублей |
| водитель 4 разряда,  рабочий по комплексному обслуживанию,  ремонту зданий и сооружений, | 5 606 рублей |
| рабочий по комплексному обслуживанию,  ремонту зданий и сооружений,  повар 5 разряда  электрик 5 разряда,  плотник 5 разряда,  сантехник 5 разряда,  сварщик 5 разряда | 5 676 рублей |
| рабочий по комплексному обслуживанию,  ремонту зданий и сооружений,  повар 6 разряда,  электрик 6 разряда,  плотник 6 разряда,  сантехник 6 разряда,  сварщик 6 разряда, | 5 931 рублей |
| водитель,  водитель школьного микроавтобуса  водитель школьного автобуса | 6 455 -  10 972 рублей |

2.4.3. В положении об оплате труда работников учреждения под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенное в штатное расписание образовательного учреждения.

**Раздел III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательного учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями труда.

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 года и результатов специальной оценки условий труда.

3.5 Компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)<\*>:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование работ | Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам | 20 |
| 2. | Педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности <\*\*> | 25 |
| 3. | Учителям национального языка и литературы общеобразовательного учреждения (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения | 15 |
|  |  |  |
| 4. | Учителям преподавателям за классное руководство (руководство группой):  1-4-х классов  5-11-х классов | 30  35 |
| 5. | Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ | 10 |
| 6. | Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по:  русскому языку, алгебре, математике  иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ | 15  10 |
| 7. | Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей) | 20 |
| 8. | Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях  Школьного уровня  Городского уровня | 10  15 |
|  |  |  |
| 14 | Учителям другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) <\*\*> | до 5 |

Примечание к таблице:

<\*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<\*\*> Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника

3.5.1 Доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

3.5.2 Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

3.5.3 Оплата за сверхурочную работу

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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4 Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими - 20 - 40% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства - до 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам образовательного учреждения, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения - до 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) до 10%;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами) - до 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами - 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов:

от 10 до 19 до 25%

Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

**Раздел IV. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждений.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

в) за стаж непрерывной работы:

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов в размере 2 000 рублей;

- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения до 15%;

- за подготовку и участие в соревнованиях – 25%;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – до 15%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения;

- педагогическим работникам образовательного учреждения за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания педагогическим работникам – до 35%;

- работникам ответственным за проведение государственной итоговой аттестации - до 50 %;

- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) в размере 20%;

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях в размере15%.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - до 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - до 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - до 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет **–** 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения или положением о премировании.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательного учреждения края планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

**Показатели**

**эффективности деятельности педагогических**

**работников образовательных организаций**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Направления | Дошкольное образование | Общее образование | Дополнительное образование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) | X | X | X |
| 2. | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | X | X | X |
| 3. | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) |  | X |  |
| 4. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | X | X | X |
| 5. | Участие и результаты участия учеников(воспитанников) на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др., которых готовит педагог | X | X | X |
| 6. | Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.) |  | X | X |
| 7. | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | X | X | X |
| 8. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | X | X | X |
| 9. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | X | X | X |
| 10. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | X | X | X |

**Раздел V.** **Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения**

5.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с [Порядком](consultantplus://offline/ref=CD01F52F53FCBFFA4E1BFE824A2EF7E1151D80764D5EE24699675BD3833A5E3EE814C320341E9E4BbBAAO) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) образовательного учреждения (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=CD01F52F53FCBFFA4E1BFE824A2EF7E1151D8678435EE24699675BD383b3AAO) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого [реестра](consultantplus://offline/ref=CD01F52F53FCBFFA4E1BFE824A2EF7E1151E8174435DE24699675BD3833A5E3EE814C320341E9E4BbBACO) ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Руководители образовательного учреждения проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несут их руководители.

**Раздел VI. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении**

6.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования науки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1). Продолжительность рабочего времени:

**36 часов в неделю:**

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

2). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

**18 часов в неделю**:

учителям 1 - 11 классов образовательного учреждения, реализующих общеобразовательные программы;

3). Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

**30 часов в неделю**:

воспитателям в группах продленного дня;

**Примечания.**

- Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную [квалификационными характеристиками](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=116278;fld=134;dst=100010) по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, утвержденными в установленном порядке.

- Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, 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 преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

- За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

- Учителям 1 - 4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

6.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1., составляет 40 часов в неделю.

6.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4. Учителям общеобразовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

6.5. Должностные оклады преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год;

6.6.  Преподавательская работа работников, указанных в пункте 6.5, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 6.5., осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

6.7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

6.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя образовательного учреждения) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста  
3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

6.9. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в м же образовательном учреждении, не установлен.

**Раздел VII. Порядок исчисления**

**заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения**

7.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

7.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

7.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательного учреждения (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.6. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководитем образовательного учреждения по согласованию с учредителем.

**Раздел VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

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

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 7.1.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х 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 в тарификацию.