

Принято с учетом мнения выборного  
органа первичной профсоюзной организации  
работников МБОУ СОШ №144

Утверждаю  
Директор МБОУ СОШ № 144

Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ (Перевощикова Е.А.)  
(протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ №\_\_)

\_\_\_\_\_ (Ловчикова Л.Г.)  
(приказ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ №\_\_)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

**Положение  
об оплате труда работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №144**

## Статья 1. Общие положения

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденным постановлением Администрации города Нижний Тагил от 20.01.2022 № 90-ПА, применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 144.

2. Понятия и термины, используемые в целях Положения:

учреждение – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 144 (МБОУ СОШ № 144);

управление образования – управление образования Администрации города Нижний Тагил, главный распорядитель бюджетных средств, работодатель для директора учреждения, учредитель;

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – базовый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

приносящая доход деятельность – оказание платных образовательных (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение) и иных услуг, иная приносящая доход деятельность, осуществляемая учреждением.

3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается на основе Положения, коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, принимаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (при наличии), и утверждается управлением образования на соответствующий финансовый год.

Управление образования определяет предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в объеме не более 40%.

5. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по

согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»), Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

## **Статья 2. Условия определения оплаты труда**

1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:
  - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
  - номенклатуры должностей;
  - Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
  - государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
  - профессиональных квалификационных групп;
  - перечня видов выплат компенсационного характера;
  - перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

2. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени;

3) объемы работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

б) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии с предусмотренными статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации государственными гарантиями по оплате труда заработная плата работника за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Свердловской области (МРОТ), при условии, что указанным работником полностью отработана за это период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

При несоответствии месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), установленному МРОТ, работнику ежемесячно производится доплата в размере, обеспечивающем доведение заработной платы работника за месяц до МРОТ.

В состав МРОТ не включаются районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

4. Изменение оплаты труда производится при:

1) присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

5. Если право на изменение размера оплаты труда в соответствии пунктом 4 статьи 2 Положения наступило в ежегодном или ином отпуске, во время болезни

или в другой период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании этих периодов.

6. Директор учреждения при установлении заработной платы работникам:

1) обеспечивает проверку документов об образовании и стаже работы, других оснований, предусмотренных Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников учреждения, а также тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работникам учреждения;

4) несет ответственность за формирование заработной платы работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с источниками финансирования.

7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

8. При осуществлении видов работ, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», работа в том же учреждении для педагогических, медицинских работников и работников культуры не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

9. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Статья 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения**

1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в статье 5 Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов

выплат стимулирующего характера, установленных в статье 6 Положения.

2. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности работникам учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленных Примерным положением.

При отсутствии должностей в соответствующих профессиональных квалификационных группах применяются утвержденные по таким должностям профессиональные стандарты.

5. Приведенные в приложениях № 1–4 к Положению размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, установленные в нормативных правовых актах Правительства Свердловской области и Администрации города Нижний Тагил об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений в текущем году. При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности, повышаются в порядке и размерах, предусмотренных приложением №5 к Положению.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. В случаях, когда работнику предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный

размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

8. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени. Расчет заработной платы ведется исходя из фактически отработанного работником в месяце времени. Если работник отработал меньшее количество часов, то сумма заработной платы рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада) и фактически отработанного времени.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также при работе на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного ими объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

11. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников установлены в таблице 1 приложения № 1 к Положению, должностей руководителей структурных подразделений - в таблице 2 приложения № 1 к Положению.

12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

13. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

14. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей служащих установлены в приложении № 2 Положению.

15. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, которые не отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей,

утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития России, установлены в приложении № 3 к Положению.

16. Размеры окладов работников профессий рабочих устанавливаются в от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

17. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении № 4 к Положению.

18. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьями 5 и 6 Положения.

19. Директором учреждения работникам устанавливаются выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

#### **Статья 4. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора**

1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются начальником управления образования в трудовом договоре.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя директора устанавливаются директором учреждения в трудовом договоре.

2. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директору учреждения, заместителям директора устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном пунктами 12 и 13 статьи 4 Положения.

4. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной управлением образования.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового



обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей директора), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, а также среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6. Должностной оклад директора учреждения устанавливается с учетом его повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных локальным актом управления образования.

7. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с пунктом 4 статьи 4 Положения.

8. Директору учреждения, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для директора учреждения – управлением образования;

для заместителей директора – коллективным договором, трудовым договором в порядке, установленном в приложении № 7 к Положению.

9. Стимулирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями эффективности и критериями их оценки, на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного управлением образования, которое предусматривает порядок, условия, основания (критерии) назначения стимулирующих выплат, их размеры.

10. По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера директору учреждения не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должна учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11. Для заместителей директора учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с статьями 5 и 6 Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора принимается директором учреждения.

12. Директору учреждения приказом управления образования устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 5% от общего объема средств, поступающих от оказываемых учреждением платных образовательных услуг и иных услуг (не являющихся образовательными), порядок и условия осуществления которых определяются локальным актом учреждения, но не более 20000 рублей в месяц.

13. Решение о стимулирующих выплатах заместителям директора учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением (при наличии), принимается директором учреждения в соответствии с локальным актом учреждения, определяющим порядок и условия их осуществления.

## **Статья 5. Компенсационные выплаты**

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях совместительства или неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

При совмещении профессий (должностей) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в процентном соотношении от установленной за совмещение доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», в размере 15 процентов.

7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

8. Доплата за расширение зон обслуживания (возложение дополнительных обязанностей на работах с четким разделением границ), увеличение объема работы (поручение дополнительной работы или увеличение объема ранее выполняемой работы) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в порядке, установленном в приложении № 7 к Положению.

9. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

10. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ,

предусмотренных пунктами 7–9 статьи 5 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

11. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником) устанавливается не менее чем в двойном размере:

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

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

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, Положением, трудовым договором.

Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в порядке, предусмотренном

в приложении №7 к Положению.

12. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зон обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

13. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением.

## **Статья 6. Выплаты стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников учреждения.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) по итогам работы (премии);
- 5) единовременное премирование.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 4 и 5 пункта 2 статьи 6 Положения, являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должна учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

4. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Ответственность за выполнение настоящего пункта несет директор учреждения.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и приложением № 7 к Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 7 к Положению.

Размер выплат за интенсивность устанавливается работнику с учетом степени интенсивности (напряженности) его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением, трудовым договором.

7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 7 к Положению.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением, трудовым договором.

8. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном в приложении № 8 к Положению.

При исчислении стажа непрерывной работы в учреждении засчитывается время непрерывной работы в учреждении на любых должностях, как по основной работе, так и по совместительству, в порядке, установленном в приложении № 8 к Положению.

9. К выплатам по итогам работы (премиям) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения, периоды для премирования, условия, порядок и размеры выплат с учетом фактических результатов работы работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением.

Порядок установления показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения определяется локальным актом управления образования.

Стимулирующие выплаты по итогам работы (премии) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, или в абсолютном размере, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

10. Работникам учреждения стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время, пропорционально отработанному времени.

11. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения

применяется единовременное премирование работников учреждения в случаях, установленных в приложении № 7 к Положению.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

12. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются:

- для работников учреждения – в порядке, установленном в приложении № 9 к Положению;

- для директора учреждения – локальным актом управления образования.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №144

таблица 1

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей <*>
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	12800
3 квалификационный уровень	педагог-психолог;	12800
4 квалификационный уровень	тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	13000

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности в порядке, установленном в приложении № 5 к Положению, педагогическим работникам, успешно прошедшим соответствующую аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.



**Профессиональная квалификационная группа  
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	руководитель структурного подразделения	7200

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №144

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей <*>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь	8021,08
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер-программист (программист), специалист по кадрам; специалист по охране труда	8132,48

Приложение №3  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №144

**Должности, которые не отнесены к профессиональным  
квалификационным группам должностей, утвержденным приказами  
Министерства здравоохранения и социального развития России**

Наименование должностей	Размер должностных окладов, рублей
Специалист по закупкам, контрактный управляющий	6 870

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №144

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер окладов, рублей <*>
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <*>; гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	7798,27
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7909,67

<\*> ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, применяемый на территории Российской Федерации в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

<\*> Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9–10 разрядов Единой тарифной сетки, утвержден Приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 № 138 «Об утверждении Перечня высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9–10 разрядов ЕТС».

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №144

**Порядок  
повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы  
отдельных категорий работников учреждения за квалификационную  
категорию или за соответствие занимаемой должности**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников (далее – работники отдельных категорий).

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников отдельных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование:

- в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, до прохождения аттестации сроком не более чем два года;

- при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска,

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

- при переводе из одной образовательной организации в другую впервые трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком не более чем два года, при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком не более чем 6 месяцев,

– на 20 процентов;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

3. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышения, предусмотренного пунктом 6 статьи 3 Положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

4. При занятии директором учреждения, заместителями директора педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

5. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №144

**Порядок  
установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам  
заработной платы работникам учреждения (кроме директора,  
заместителей директора,) за выполнение работ  
в условиях, отличающихся от нормальных**

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, а также перечень таких работников, устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 15–30 процентов – педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы (образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования), адаптированные дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы) в учреждении.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются директором учреждения в зависимости от количества учащихся с ограниченными возможностями здоровья в группе (классе), степени и продолжительности общения работников с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, от категории учащихся с ограниченными возможностями здоровья.

2) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат, определяется директором учреждения в зависимости от количества учащихся, степени и продолжительности общения работников с указанными учащимися.

3) 15 процентов – педагогическим работникам, реализующим основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных предметов.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется директором учреждения в зависимости от объема учебной нагрузки педагогического работника с учетом количества часов по реализуемым основным общеобразовательным программам, обеспечивающим углубленное изучение отдельных предметов.

4. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере:

№	Основание для установления доплаты	Размер доплаты, рублей
1.	проверка письменных работ (по предметам, исходя из нагрузки педагога): - русский язык, литература - математика, алгебра, геометрия, начальная школа  - иностранный язык, черчение - физика, химия, информатика, история, обществознание, география, ОБЖ, биология - музыка, ИЗО, технология, астрономия и прочие предметы по учебному плану кроме физкультуры	1ч.- 45 1ч.- 40  1ч.- 30 1ч.- 20  1ч.- 10
2.	внеурочная деятельность	1ч.- 700
3.	неаудиторная работа	3000
4.	заведование кабинетами	600
5.	заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими и экспертными группами  руководство музеем	1200  3000
6.	руководство предметными, методическими и иными комиссиями и объединениями, экспертными и прочими советами	3000



7.	выполнение функций координатора, куратора проекта (класса, учреждения, проектов местного или областного уровня); секретаря совета	2000 1000
8.	руководителя отряда ЮИД, руководителя отряда ДЮП, ответственного за проведение краеведческой игры	1000
9.	сопровождение инновационной деятельности учреждения	2000
10.	организационно-технологические и информационно-методические функции при подготовке и проведении государственной итоговой аттестации (основного государственного экзамена и единого государственного экзамена))	1000 (за 1 класс)

За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата из областного бюджета в размере 3000 рублей.

Доплаты за классное руководство за счет иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета педагогическим работникам устанавливаются в размере 5 000 рублей (за 1 класс), в порядке, установленном в Приложении № 10 к Положению.

5. Доплаты за выполнение дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей, не включенных в должностные инструкции, или по другой должности, в случае отсутствия данной должности в штатном расписании учреждения:

№	Основание для установления доплаты	Размер доплаты, рублей
1.	ответственный за питание учащихся	4000
2.	ответственный за аттестацию педагогических работников	1000
3.	ответственный за информатизацию	6000
4.	ответственный за составление расписания	6000
5.	ответственный за контроль контент-фильтрации, программного обеспечения	1000

6. Директор учреждения вправе устанавливать доплаты в размерах, установленных коллективным договором:

в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам, избранным председателями профсоюзных организаций,

в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда

за счет средств от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением.

7. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

8. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №144

**Порядок  
установления отдельных выплат стимулирующего характера  
работникам учреждения (кроме директора)**

1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Порядком, устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников учреждений (кроме руководителя), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников учреждения на определенный срок.

Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, или в абсолютном размере, на определенный период времени, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность в следующих случаях и размерах:

- 1) за сложность, напряженность, особый режим и график работы – в размере 1000 рублей, в том числе
  - с учетом показателей наполняемости классов (групп) – в размере 500 рублей;
  - с учетом работ, обеспечивающих безаварийность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения - в размере 1000 рублей;
- 2) за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования- в размере 3000 рублей;
- 3) за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период- в размере 1000 рублей ;
- 4) за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения (право определять значимость, эффективность работ предоставляется директору учреждения) - в размере 3000 рублей.

3. К стимулирующим выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», и другие качественные показатели.

Выплаты за качественные показатели устанавливаются на определенный срок:

- за высокую профессиональную подготовленность работников - в размере 2000 рублей;

■ за высокую оценку, полученную по результатам проведенной независимой оценки качества образования, - в размере 3000 рублей;

■ за высокие показатели подготовки учащихся к государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ) - в размере 5000 рублей.

4. Работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», –20 процентов;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», –50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов.

Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Работникам учреждения, имеющим стаж непрерывной работы в учреждении, по решению директора учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

от 1 года до 4 лет –10 процентов;

от 4 до 10 лет –15 процентов;

свыше 10 лет –20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7. Исчисление стажа непрерывной работы в учреждении производится соответственно в порядке, установленном в приложении №8 к Положению.

8. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется в следующих случаях и размерах:

1) при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами федерального, регионального и муниципального уровней - в размере 5000 рублей, 3000 рублей и 1000 рублей соответственно

2) в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждением деятельности - в размере 2000 рублей;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - в размере 5000 рублей;

4) за выполнение особо важных и срочных поручений и заданий (право определять значимость и эффективность выполненных работ предоставляется директору учреждения) - в размере 3000 рублей;

5) за профессионализм и личный вклад в работу учреждения, в том числе за высокие результаты работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, - в размере 3000 рублей;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости- в размере 3000 рублей;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением- в размере 3000 рублей;

9. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премии) устанавливаются ежемесячно (ежеквартально) на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения, указанных в пункте 11 настоящего Порядка.

10. Выплата премий осуществляется на основании приказа директора учреждения в соответствии с решением комиссии по премированию работников учреждения (далее – комиссия), порядок функционирования которой установлен пунктом 12 настоящего Порядка.

11. Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения.

п/п	<i>Показатели (критерии) эффективности труда работников учреждения</i>	<i>Размер премии, рублей</i>
<b>Педагогические работники</b>		
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1000
2.	Своевременное и качественное ведение электронного документооборота	1000
3.	Активное участие в экспериментальной, инновационной деятельности учреждения	1000

4.	Внедрение передового методического и педагогического опыта	1000
5.	Подготовка участников, призеров и победителей ВсОШ и НПК <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень участие</li> <li>• муниципальный уровень победитель, призер</li> <li>• региональный уровень участие</li> <li>• региональный уровень победитель, призер</li> <li>• всероссийский уровень участие</li> <li>• всероссийский уровень победитель, призер</li> </ul>	1000 2000 3000 4000 5000 6000
6.	Подготовка участников, призеров и победителей конкурсов, смотров, соревнований, фестивалей и т.д. различного уровня, поднимающих имидж и важных для учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие</li> <li>• районный уровень победитель, призер</li> <li>• муниципальный уровень победитель, призер</li> <li>• региональный уровень победитель, призер</li> <li>• всероссийский уровень победитель, призер</li> </ul>	500 1000 1500 2000 3000
7.	Участие педагогического работника в конкурсах педагогического мастерства, поднимающих имидж и важных для учреждения («Учитель года», «Учитель будущего», «Лучший преподаватель-организатор ОБЖ», «Самый классный классный», «Педагогический олимп», «Педагог-психолог России», «Педагогический олимп», «Самый классный классный» и т.д.): <ul style="list-style-type: none"> <li>• городской уровень участие</li> <li>• городской уровень победитель, призер</li> <li>• региональный уровень участие</li> <li>• региональный уровень победитель, призер</li> <li>• всероссийский уровень участие</li> <li>• всероссийский уровень победитель, призер</li> </ul>	2000 3000 4000 5000 6000 10000
8.	Участие педагогического работника в форумах, педагогических чтениях, семинарах, НПК, спортивных и творческих конкурсах, в качестве члена жюри (очно)	1000
9.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности	1000
10.	Успешная организация питания учащихся в классе (повышение % охвата учащихся горячим питанием),	1000
11.	Отсутствие замечаний по ведению документации по питанию	1000

12.	Индивидуальная дополнительная работа с учащимися	200 (за 1 учащегося)
13.	Дополнительная работа с группой учащихся по предмету	200 (за час)
14.	Успешная работа с учащимися из неблагополучных семей, их родителями (снижение (отсутствие) пропусков уроков без уважительной причины, отсутствие правонарушений и т.п.	500 (за 1 учащегося)
15.	Активное формирование библиотечного фонда	1000
16.	Высокие результаты системы и анализа психопрофилактической работы в учреждении	1000
17.	Высокие результаты реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	1000
18.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.)	от 1000
19.	Проведение работы по выполнению норм ГТО (результативность)	1000
20.	Самообразование педагогического работника (участие в вебинарах, КПК, обучающих семинаров, рекомендуемых УпрО, НТДУ, ОУ)	200 (за мероприятие)
21.	Успешность педагогического работника по итогам периода (учебный год) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 место</li> <li>• 2 место</li> <li>• 3 место</li> </ul>	5000 4000 3000
22.	Результаты школьных конкурсов (итоги года): <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Самый классный классный»</li> <li>• «Учитель года»</li> <li>• «Самый активный класс»</li> </ul>	2000 2000 1000
23.	Участия педагогического работника в дистанционных мероприятиях по итогам учебного года: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Распространение педагогического опыта на сайтах</li> <li>• Наличие публикаций в электронных печатных изданиях</li> <li>• Успешная и результативная подготовка призеров и победителей дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров</li> </ul>	1000 1000 1000
24.	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений (в зависимости от значимости, сложности)	от 500
<b>Заместители директора</b>		
25.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг (отсутствие замечаний, обоснованных жалоб)	1000

26.	Отсутствие обоснованных обращений жалоб учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их урегулирования	1000
27.	Обеспечение информационной открытости учреждения (актуальное и своевременное размещение информации на сайте учреждения в сети Интернет, в социальных сетях)	1000
28.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1000
29.	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов;	1000
30.	Своевременность и качество заполнения запросов, мониторингов, тестирования от вышестоящих органов и т.д.;	500
31.	Высокий уровень организации внутришкольного контроля (анализ посещенных уроков, устранение недостатков и т.д.);	1000
32.	Качественное и своевременное выполнение плана работы учреждения, отсутствие замечаний	500
33.	Поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	1000
34.	Качественная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности	1000
35.	Организация и проведение семинаров, тренингов, лекций и т.д.: - школьный уровень; - городской уровень	1000 3000
36.	Публикация методических материалов, разработок в печатных изданиях	1000
37.	Высокая организация экспертной, методической, инновационной работы в учреждении	2000
38.	Качественная организация наставничества (разработка программы и ее реализация)	2000
39.	Участие педагогов в мероприятиях Дома учителя и других обучающих тренингах и вебинарах	500
40.	Повышение числа категорированных педагогических работников, рост количества прохождения курсов квалификации, переподготовки	1000
41.	Создание условий, качественная организация для реализации учащимися индивидуальных учебных планов	1000
42.	Повышение качества образования по результатам НОК (результаты ВПР, ДКР, ОГЭ, ЕГЭ и др.)	2000
43.	Качественная организация работы по выходу школы из группы с низкими образовательными результатами	2000
44.	Качественное использование педагогами новых технологий и методик, влияющих на результаты учащихся	1000



45.	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся (по результатам контрольных мероприятий)	1000
46.	Наличие призеров и победителей предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций муниципального, регионального, всероссийского уровней	1000 2000 3000
47.	Качественная реализация программ ВУД, дополнительного образования	1000
48.	Успешная реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	1000
49.	Качественная организация работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство	1000
50.	Эффективная организация и контроль дежурства в школе	1000
51.	Успешная организация и реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних учащихся, снижение (отсутствие) пропусков уроков без уважительной причины	1000
52.	Положительная динамика по снижению количества учащихся, нарушающих устав школы и другие локальные акты и состоящих на различных видах учёта	1000
53.	Обеспечение качественных санитарно - гигиенических условий в помещениях учреждения, соответствующих требованиям СанПин, отсутствие замечаний, предписаний контролирующих и надзорных органов, своевременное устранение выявленных недостатков	1000
54.	Успешное обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие замечаний, предписаний контролирующих и надзорных органов	1000
55.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в учреждении	2000
56.	Высокий уровень организации и контроля работы обслуживающего персонала	1000
57.	Эффективный контроль за качеством исполнения договорных обязательств фирмами по обслуживанию учреждения	2000
58.	Качественная профилактика либо своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций	1000
59.	Высокий уровень работы, направленной на эффективное использование бюджетных средств, отсутствие замечаний	1000
60.	Своевременная и качественная работа с электронными ресурсами, на сайтах, отсутствие замечаний	1000

61.	Качественная организация и реализация мероприятий, направленных на улучшение материально-технической базы учреждения	2000
62.	Своевременное проведение инвентаризации имущества, оборудования, качественный контроль сроков его постановки на учет (списания)	1000
63.	Качественная организация работы в сфере закупок для нужд учреждения, своевременное заключение договоров	5000
64.	Системная и планомерная организация работы по благоустройству территории, проявление творческой инициативы	1000
65.	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений (с учетом сложности, срочности, значимости)	от 500
<b>Учебно-вспомогательный персонал, служащие</b>		
66.	Своевременная и качественная подготовка отчетов, отсутствие замечаний	1000
67.	Успешная реализация мероприятий по информационному обмену	1000
68.	Положительные эффекты функционирования системы работы с документацией и ее качественное оформление, своевременная передача по назначению и доведение результатов работы до руководителя, отсутствие замечаний, обоснованных жалоб	2000
69.	Эффективный контроль за соблюдением регламентов документооборота, отсутствие нарушений	1000
70.	Наличие системы работы с архивом, эффективное функционирование	2000
71.	Качественное содержание школьной документации в соответствии с номенклатурой дел, отсутствие замечаний	2000
72.	Обеспечение и соблюдение в учреждении требований по охране труда, отсутствие случаев травматизма работников	2000
73.	Своевременная и качественная подготовка инструкций по охране труда, отсутствие замечаний, предписаний	1000
74.	Качественное ведение документации по воинскому учету учащихся, эффективное взаимодействие с военкоматом	1000
75.	Качественное и своевременное ведение кадрового делопроизводства, отсутствие предписаний, замечаний	2000
76.	Своевременная установка и качественное обеспечение функциональной работы нового оборудования	1000
77.	Постоянное поддержание исправности технического состояния компьютерной техники, отсутствие замечаний	1000
78.	Качественное и постоянное обеспечение доступа к сети Интернет	1000

79.	Эффективное обеспечение электронной защиты информации в учреждении	2000
80.	Качественное осуществление контроля за использованием лицензионного программного обеспечения в учреждении	500
81.	Качественные результаты работы по снижению количества несчастных случаев, травматизма	2000
82.	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений (в зависимости от сложности, значимости)	от 500
<b>Работники рабочих профессий</b>		
83.	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок	1000
84.	Отсутствие замечаний, предписаний обоснованных жалоб по содержанию участка в соответствии с требованиями СанПин, охраны труда	500
85.	Контроль и обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений, отсутствие замечаний, предписаний	500
86.	Качественная и своевременная уборка помещений учреждения после ремонтных работ	1000
87.	Качественная и своевременная уборка помещений, отсутствие замечаний	1000
88.	Проявление творческой инициативы при решении сложных служебных задач	1000
89.	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по обеспечению в учреждении сохранности имущества, в т.ч. верхней одежды, со стороны участников образовательных отношений	500
90.	Отсутствие случаев утери, порчи верхней одежды или других ценностей, сданных на хранение в гардеробную	1000
91.	Высокий, соответствующий образовательному учреждению уровень этики общения с участниками образовательных отношений	1000
92.	Качественная организация и оперативное выполнение текущих ремонтных работ в учреждении	1000
93.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок, поломок, аварий в учреждении	1000
94.	Качественная и своевременная уборка закреплённой территории, отсутствие замечаний, предписаний, обоснованных жалоб	1000
95.	Обеспечение содержания территории в надлежащем состоянии, отсутствие случаев травматизма	500
96.	Обеспечение выполнения работником всех требований техники безопасности, отсутствие случаев травматизма	500

97.	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений (с учетом сложности, срочности, значимости)	от 500
-----	---	--------

## 12. Формирование и компетенция комиссии:

12.1. Комиссия создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат по итогам работы (премий) из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

12.2. Представители работодателя в комиссию назначаются директором учреждения. Представители работников в комиссию делегируются общим собранием работников учреждения.

12.3. Решение о создании комиссии, ее персональный состав оформляются приказом директора учреждения на срок не менее 1 года.

12.4. В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии.

12.5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Директор учреждения не может являться председателем комиссии, но может входить в ее состав.

12.6. Комиссия организует свою работу в форме заседаний. Заседание комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов.

Заседание комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

12.7. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседания комиссии и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность его ведения.

12.8. Директор учреждения ежемесячно представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления им премий, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на премирование работников.

Директор учреждения вправе внести в комиссию свои предложения по вопросам персонального установления премий.

12.9. Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

12.10. Вопросы об установлении премий рассматриваются комиссией ежемесячно, до 25 числа месяца, следующего за отчетным.

12.11. Директор учреждения издает приказ об установлении работникам премий в размерах, определенных комиссией в соответствии с Положением.

12.12. Директор учреждения создает необходимые условия для работы комиссии.

12.13. Директор учреждения не вправе принуждать членов комиссии к принятию определенных решений.

12.14. Члены комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. Стимулирующие выплаты работникам учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

14. Работникам учреждения, в том числе работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №144

**Порядок  
исчисления стажа непрерывной работы в учреждении работников  
учреждения**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы в учреждении (далее – стаж).

2. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж учитывается продолжительность непрерывной работы работников в учреждении.

4. В стаж, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работникам учреждения засчитывается время непрерывной работы в учреждении, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях.

5. При исчислении стажа в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждении.

6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении гражданами, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждении.

7. Стаж сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу в учреждение до достижения ребенком указанного возраста.

8. Стаж, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

9. Право решать конкретные вопросы об определении у работника стажа в учреждении предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №144

**Порядок  
оказания материальной помощи работникам учреждения  
(кроме директора)**

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи.

2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждений в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) на основании документа, удостоверяющего личность;

2) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер, иных в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство;

3) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака;

4) для оздоровления работников, в том числе связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни на основании подтверждающих документов;

5) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов;

6) в связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов;

7) имеющим статус молодого специалиста (молодой специалист - лицо, окончившее организацию среднего и высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации).

4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.

5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному

заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.

6. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка.

7. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

8. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

9. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).



Приложение № 10  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №144

**Порядок  
выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное  
руководство за счет иного межбюджетного трансферта из федерального  
бюджета педагогическим работникам учреждения**

1. Право на получение денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей (далее – денежное вознаграждение) имеют педагогические работники, на которых в соответствии с нормативным актом учреждения возложены дополнительные обязанности классного руководителя.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

Учителя из числа руководителей могут осуществлять классное руководство только с согласия начальника управления образования.

3. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам учреждений, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за классное руководство в каждом из двух классов.

4. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

5. Выплата денежного вознаграждения выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из областного бюджета, снижение размера которой не допускается.

При этом не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из областного бюджета.

6. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

1) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

2) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

3) учитывается при определении отчислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

4) учитывается для расчета оплаты труда работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, где в соответствии с федеральным законодательством установлен районный коэффициент к заработной плате;

5) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;

6) учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

7. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства внесение каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается относительно ведения классного руководства.

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

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