Департамент образования администрации города Перми
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 60» г. Перми

ПРИНЯТО
общим собранием работников
МАОУ «СОШ № 60» г. Перми
Протокол № 4 от «07» июня 2021г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАОУ «СОШ № 60» г. Перми
От 31.08.2021 № 059-08/72-01-10/4-142

ПРИНЯТО
на профсоюзном собрании
работников МАОУ «СОШ № 60» г. Перми
А.А. Батова

УТВЕРЖДЕНО
управляющий совет
МАОУ «СОШ № 60» г. Перми
протокол № 3 от «26» августа 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 60» г. Перми

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение «Об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 60» г. Перми (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений»;
- Решением Пермской городской Думы от 22.09.2009 г. № 209 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми»;
- Постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 г. № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми» (в редакции от 15.01.2010 № 3, от 07.10.2010 № 667, от 16.03.2011 № 100, от 25.12.2012 № 967, от 07.11.2013 № 965, от 06.06.2014 № 375, от 15.09.2014 № 633, от 25.06.2015 № 403, от 28.07.2015 № 502, от 13.10.2016 № 836, от 27.12.2017 № 1201, от 18.02.2019 № 109, от 18.09.2019 № 563, от 29.10.2019 № 812, от 24.04.2020 № 386, от 24.11.2020 № 1188);
- Приказом Министерства образования Пермского края № СЭД-26-01-04-412 от 22.10.2012 «Об утверждении методических рекомендаций формирования системы

оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, регулирующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края»;

• Законом Пермского края от 28.11.2019 г. № 476-ПК «О бюджете Пермского края на 2020 год и плановый период 2021-2022 гг. (ст.9);

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников МАОУ «СОШ № 60» г. Перми.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок:

- Оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 60» г.Перми.
- Формирования фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 60» г.Перми.
- Установления размеров должностных окладов по группам должностей.
- Осуществление компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников МАОУ «СОШ № 60» г.Перми:

- педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс;
- педагогических работников непосредственно не осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс;
- руководителя, заместителей руководителя;
- учебно-вспомогательного персонала.

1.5. Оплата труда работников МАОУ «СОШ № 60» г.Перми устанавливается коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, города Перми. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

1.6. Индексация заработной платы работников учреждения, тарифных ставок, окладов (должностных окладов) производится в соответствии с действующим законодательством в размере, определенном Законом Пермского края об утверждении бюджета на очередной финансовый год и плановый период. Увеличение (индексация) размеров должностных окладов осуществляется путем умножения действующих размеров должностных окладов на соответствующий индекс, определенных в Законе Пермского края об утверждении бюджета на очередной финансовый год и плановый период, и округления по математическим правилам до целого числа.

II. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда учреждения

2.1. Фонд оплаты труда, регулируемый настоящих Положением, формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств, поступающих из государственных внебюджетных фондов и от приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объема бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период, рассчитанного в установленном порядке и доведенного до учреждения исходя из:

- стоимости услуги на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных учреждениях на 1 ребенка в год;

- количества обучающихся в учреждении (по данным статистической отчетности текущего учебного года).

2.3. Фонд оплаты труда формируется на календарный год.

2.4. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) устанавливается в объеме не менее 65% фонда оплаты труда учреждения. Доля фонда оплаты труда для работников, непосредственного не осуществляющих учебный процесс (руководителя, административного персонала, учебно-вспомогательного персонала) устанавливается в объеме не более 35% фонда оплаты труда учреждения.

III. Оплата труда работников учреждения

3.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда по учреждению включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативным правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Должностной оклад устанавливается трудовым договором в соответствии со штатным расписанием.

3.3. Оплата труда (заработная плата) включает:

- **базовую часть**, рассчитанную на основе ученико-часа для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс,
- **оклады** (должностные оклады) для всех других категорий работников,
- **компенсационные выплаты**, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику,
- **стимулирующую часть** – выплаты за результаты и качество выполняемых работ.

3.4. Школа в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников по соответствующей категории работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда определен в разделе 9 настоящего Положения.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Размеры должностных окладов работникам устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3.7. Должностной оклад предполагает оплату за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных профессионально-квалификационными требованиями к занимаемым должностям.

3.8. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается фиксированный размер оклада.

3.9. В должностные оклады (или базовую основную часть заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

IV. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

4.1. Заработная плата (оплата труда) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Заработная плата учителей (ЗПу) состоит из базовой (БЧу) и стимулирующей (СЧу) частей и рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗПу = БЧу + СЧу.$$

4.3. Базовая часть (БЧу) заработной платы учителя состоит из базовой основной части (БЧОу) и базовой специальной части (БЧСу), рассчитывается по следующей формуле:

$$БЧу = БЧОу + БСЧу.$$

4.4. Доля базовой части заработной платы учителей состоит из основной части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

4.5. Объем основной части составляет не менее 70% базовой части, объем специальной части составляет не более 30% базовой части фонда оплаты труда учителей.

4.6. Заработная плата учителей рассчитывается как сумма заработных плат по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если учитель преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

4.7. По предметам, допускающих деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается полная численность учащихся класса без деления его на группы.

4.8. Основная часть базовой части фонда оплаты труда учреждения для учителей распределяется исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя и численности учащихся в классе по каждому предмету, с учетом размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

4.9. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда учителей обеспечивает осуществление компенсационных выплат в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации (выплаты за работу в местностях и особыми климатическими условиями начисляются на всю заработную плату).

4.10. Базовая основная часть заработной платы учителя (БЧОу) рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя по каждому предмету в неделю согласно учебному плану и численности учащихся в классе с учетом коэффициента сложности предмета и коэффициентов, учитывающих педагогический стаж, квалификационную категорию, ученую степень, государственную или отраслевую награду, специфику работы учителя по следующей формуле:

$$БЧОу = (С_{уч1}, \times У_1 \times Ч_{н1} + С_{уч2} \times У_2 \times Ч_{н2} + \ldots С_{уч_n} \times У_n \times Ч_{Н_n}) \times 4{,}345$$

где

$С_{уч2}$ - стоимость ученико-часа по конкретным предметам,

$У_n$ - количество учеников в классе,

$Чн_n$ - учебная нагрузка учителя по предметам в неделю,
4,345 - среднее количество недель в месяце,
n - конкретный предмет в конкретном классе,

При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата учителя, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

БЧОио = Суч х Усн х Чн х 4,345

где
БЧОио - базовая основная часть заработной платы учителя, осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения,
Суч - стоимость ученико-часа по конкретному предмету,
Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса согласно Типовому положению об образовательном учреждении,
4,345 - среднее количество недель в месяце.

4.11. Стоимость ученико-часа ($Суч_n$) определяется исходя из базовой единицы, повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$Суч_n = Б \times (1 + Ксп + Кст + Кк + Кн + Ку + Кс)$$

где
Б - базовая единица,
Ксп - коэффициент сложности предмета,
Кст - коэффициент за стаж педагогической работы,
Кк - коэффициент, учитывающий квалификационную категорию,
Кн - коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации),
Ку - коэффициент за ученую степень,
Кс - коэффициент за специфику работы.

Под базовой единицей понимается доля стоимости образовательной услуги в части фонда оплаты труда, приходящаяся на 1 ученика за 1 учебный час.

4.12. Базовая единица рассчитывается отдельно для каждого образовательного учреждения, исходя из годового фонда оплаты труда учреждения для учителей.

4.13. Повышающие коэффициенты:

4.13.1 Коэффициент сложности предмета устанавливается в следующих размерах:

- I группа предметов (коэффициент сложности – 0,15): русский язык, математика, 1-й и 4-й классы начальной школы.
- II группа предметов (коэффициент сложности – 0,13): 2-й и 3-й классы начальной школы, история, литература, иностранный язык, обществознание, право, химия, физика, биология, естествознание, информатика и информационно-коммуникационные технологии, география.
- III группа предметов (коэффициент сложности – 0,12): экономика, физкультура, технология.
- IV группа предметов (коэффициент сложности – 0,11): ИЗО, музыка, ОБЖ, черчение, астрономия, МХК, предметы школьного компонента, другие предметы, не предусмотренные настоящим Положением.

Примечание: для учителей-предметников, осуществляющих учебный процесс в начальной школе, коэффициент сложности предмета устанавливается в соответствии с группой предметов начальной школы.

Основные параметры, учтенные в коэффициентах сложности предмета:

- наличие предмета в перечне предметов государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена,
- дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, обществознание, география), большие временные затраты при подготовке к уроку,
- необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, дидактического материала,
- возрастные особенности учащихся (начальная школа),
- физиологические особенности обучающихся, проверка письменных работ,
- заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов), проведение занятий на открытом воздухе.

4.13.2 Коэффициент за стаж педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 4 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,10	0,15	0,20	0,25

Стаж педагогической работы исчисляется в соответствии с перечнем учебных заведений, учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников в соответствии с действующим законодательством.

4.13.3 Коэффициент, учитывающий квалификационную категорию, устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Квалификационная категория		Статус
	I категория	Высшая категория	Педагог-исследователь
Размеры коэффициентов	0,20	0,30	0,30

4.13.4 Коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Государственная награда	Отраслевая награда
Размеры коэффициентов	0,10	0,05

Коэффициент устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты).

4.13.5 Коэффициент за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Ученая степень	
	Кандидат наук	Доктор наук
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

Коэффициент устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень.

4.14. Базовая специальная часть заработной платы учителя (БСЧу) рассчитывается по следующей формуле:

БСЧу = Кв + Кпрочие, где

Кв - компенсационные выплаты,

Кпрочие - доплата за классное руководство, руководство школьным методическим объединением.

4.15. Стимулирующая часть заработной платы учителя. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. Порядок распределения стимулирующей части определен в разделе 8 настоящего Положения.

V. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от категории образовательного учреждения и количества учащихся с учетом повышающих коэффициентов при наличии отдельно стоящего здания (зданий), находящего на балансе учреждения и в котором осуществляется образовательный процесс. Должностные оклады в зависимости от категории образовательного учреждения и количества учащихся устанавливаются в следующих размерах:

Категория учреждения	Максимальный и минимальный должностные оклады руб.
Общеобразовательные учреждения:	
До 500 учащихся	17 500,00
От 500 до 750 учащихся	18 500,00
От 751 до 1000 учащихся	19 600,00
От 1001 до 1300 учащихся	22 900,00
От 1301 до 2000 учащихся	23 300,00
Более 2000 учащихся	25 000,00

5.3. Повышающие коэффициенты к должностным окладам руководителей при наличии отдельно стоящего здания (зданий), находящегося на балансе учреждения и в котором осуществляется образовательный процесс:

Вид повышающего коэффициента к должностному окладу	Размер коэффициента
Наличие отдельно стоящего здания (зданий), находящегося на балансе учреждения и в котором осуществляется образовательный процесс (за каждое здание)	0,1
За суммарную удаленность отдельно стоящего здания (зданий), находящегося на балансе учреждения и в котором осуществляется образовательный процесс:	
До 1000 метров	0
От 1001 до 2000 метров	0,1
От 2001 до 3000 метров	0,2
Свыше 3001 метра	0,3

5.4. Сумма повышения должностного оклада рассчитывается исходя из должностного оклада, зависящего от категории образовательного учреждения и количества учащихся, и размера соответствующего повышающего коэффициента.

5.5. Должностной оклад руководителя учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливается учредителем в фиксированном размере, установленного приказом Департамента образования администрации г. Перми.

5.6. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа начальника департамента образования администрации города Перми.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников муниципальных учреждений города Перми, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности до 5.

5.8. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10-50 % ниже должностного оклада руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.9. Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется правовым актом департамента образования администрации города Перми, регламентирующим выплаты стимулирующего характера и иные выплаты руководителям муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми. Порядок установления стимулирующих выплат заместителям руководителя определяется локальными нормативными актами учреждения.

VI. Заработная плата педагогических работников учреждения, кроме работников, непосредственно осуществляющих учебный (образовательный) процесс

6.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, кроме работников, непосредственно осуществляющих учебный (образовательный) процесс, состоит из базовой и стимулирующей частей.

6.2. Базовая часть заработной платы (БЧ) определяется по формуле:

$$БЧ = ДО \times (1 + Кст + Ку + Кн + Кк) + Кв, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад,

Кст - коэффициент за педагогический стаж,

Ку - коэффициент за ученую степень,

Ку - коэффициент за ученую степень,

Кн - коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации),

Кк - коэффициент, учитывающий квалификационную категорию,

Кв - компенсационные выплаты.

6.3. Размеры должностных окладов педагогическим работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Схема должностных окладов:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Педагог-психолог	9 593,00
Учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь	9 674,00

6.4. Повышающие коэффициенты к должностным окладам, устанавливаемые педагогическим работникам:

Виды повышающих коэффициентов к должностным окладам	Размеры коэффициентов
за педагогический стаж до 3 лет	0,20
за педагогический стаж от 3 до 8 лет	0,10
за педагогический стаж от 8 до 14 лет	0,15
за педагогический стаж от 14 до 20 лет	0,20
за педагогический стаж более 20 лет	0,25
за ученую степень доктора наук (по профилю (направлению) работы)	0,20
за ученую степень кандидата наук (по профилю (направлению) работы)	0,10
за наличие государственной награды за работу в сфере образования	0,10
за наличие отраслевой награды, за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации	0,05
за II квалификационную категорию	0,10
за I квалификационную категорию	0,20
за высшую квалификационную категорию	0,30
за статус "педагог-исследователь"	0,30

Примечание:

- коэффициент за педагогический стаж устанавливается на основании документа о стаже с даты достижения соответствующего стажа;
- коэффициент за ученую степень, устанавливается при наличии диплома,

подтверждающего ученую степень с даты принятия решения о выдаче диплома;
- коэффициент за награду устанавливается при наличии подтверждающего документа с даты присвоения, награждения. При нескольких наградах доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты);
- коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при наличии приказа соответствующего органа управления образования с даты вынесения решения аттестационной комиссией.

VII. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала учреждения

7.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

7.2. Базовая часть заработной платы учебно-вспомогательного персонала (БЧ) определяется по формуле:

БЧ = ДО + Кст + Кв, где

ДО - должностной оклад,
Кст - коэффициент за педагогический стаж или стаж по профилю,
Кв - компенсационные выплаты.

7.3. Размеры должностных окладов работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Схема должностных окладов:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Секретарь руководителя	5 913,00
Специалист по закупкам	6 418,00

7.4. Сохранение заработной платы для сотрудников учреждения производится в случаях:
- в период функционирования учреждения без детей (каникулы, карантин);
- отсутствия работника на рабочем месте по причине выполнения гос. обязанностей, общественных поручений, принятие участия в конкурсах, мероприятиях вне школы с учащимися;
- проведения государственной итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся.

7.5. Повышающие коэффициенты к должностным окладам за педагогический стаж или стаж по профилю, устанавливаемые работникам учебно-вспомогательного персонала:

Повышающие коэффициенты к должностным окладам	Размеры коэффициентов
За стаж до 3 лет	0,20
За стаж от 3 до 8 лет	0,10
За стаж от 8 до 14 лет	0,15
За стаж от 14 до 20 лет	0,20
За стаж более 20 лет	0,25

VIII. Компенсационные выплаты

Руководствуясь Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казеных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с изменениями и дополнениями Приказ Министерства России от 17.09.2010 г. № 810н, от 20.02.2014 г. № 103н), в учреждении установлены следующие виды компенсационных выплат:

8.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда. В соответствии с приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагополучные условия труда и Перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Данные выплаты устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ работникам, занятым на перечисленных работах, на основании проведенной аттестации рабочих мест в абсолютных размерах или в процентах к должностному окладу.

8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются районные коэффициенты. Они начисляются на заработную плату, включая ежемесячные выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Данные коэффициенты установлены в соответствии с Постановлениями Совета Министров СССР от 03.09.1988 г. № 1114, Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17.10.1988 г. № 546/25-5.

8.3. Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета, ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета.

8.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. В соответствии со ст. 112 и 153 ТК РФ в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день указанная работа оплачивается работнику в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. Работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполненная сверх месячной нормы рабочего времени, оплачивается в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада). Если работник, которому установлен должностной оклад, трудился в выходной или праздник неполный день, ему оплачиваются фактически отработанные часы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.5. Доплата за сверхурочную работу. Сверхурочная работа – работа по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего дня (ст. 97 ТК РФ). Продолжительность работ не более 4 часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год. Оплата за первые два часа в полуторном размере, за третий и четвертый – в двойном (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо

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

8.6. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов). Определяется в соответствии с отраслевыми нормами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 определен минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время – 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы с 22 до 6 часов.

8.7. Доплата за использование обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск) без освобождения от работы, определенным трудовым договором, с увеличением или без увеличения продолжительности рабочего времени. Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, доплата рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа по конкретным предметам, по которым идет замещение, количества учеников в классе, в котором идет замещение и количества часов замещения. Для остальных категорий персонала доплата устанавливается в абсолютных размерах или в процентах к должностному окладу и максимальными размерами не ограничивается. Доплата рассчитывается пропорционально отработанному времени.

8.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) в абсолютных размерах или в процентах к должностному окладу. Выполнение дополнительного объема работ по другой профессии наряду со своей основной работой без увеличения продолжительности рабочего дня. Доплата максимальными размерами не ограничивается. Доплата рассчитывается пропорционально отработанному времени и выплачивается из базовой части фонда оплаты труда. В случае превышения общего размера всех компенсационных выплат в учреждении (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) над объемом средств, выделенных из базовой части фонда отплаты труда на данные цели, возможна их оплата за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.9. Доплаты за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ, за выполнение дополнительного объема работ по той же должности с увеличением или без увеличения продолжительности рабочего времени. Доплата устанавливается в суммовом или в процентном выражении. Доплата максимальными размерами не ограничивается. Доплата рассчитывается пропорционально отработанному времени.

8.10. Доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ и иные доплаты выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.11. В течение срока действия трудового договора доплаты работникам могут вводиться, изменяться и отменять приказом руководителя.

8.12. Решение о снижении размера выплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

8.13. Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и надбавках, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

8.14. Изменение размера выплат осуществляется руководителем учреждения и оформляется приказом.

8.15. При отсутствии экономии фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования, могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя школы.