

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО
Протокол №2 от 04.09.2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «ЛИЦЕЙ № 230»
Г.ЗАРЕЧНОГО
_____ Литвинова И.Н.

Приказ № 88/ОД от 05.09.2023г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО
_____ Антоненко Н.С.

П О Л О Ж Е Н И Е
о системе оплаты труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО
(МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО)

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования данного Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО (МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО, далее – организация).

• 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом 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», Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), постановления Администрации ЗАТО города Заречного Пензенской области от 01.09.2023 № 1461 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования города Заречного Пензенской области, утвержденное постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 30.10.2009 № 1714»; другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основные принципы оплаты труда, составляющие основу настоящего Положения.

1.3.1. Установление:

а) размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в зависимости от:

- специфики работы в образовательных организациях;
- уровня управления (для руководителей организаций);

в) выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за выполнение сверхурочных работ;
 - оплата за работу в ночное время;
 - оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - оплата за выполнение работ различной квалификации;
 - оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - выплаты за особенности и специфику работы в организациях, классах, группах.
- г) оплаты дополнительных видов и объемов работ;
- д) выплат стимулирующего характера.

1.3.2. Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012.

1.3.3. Система оплаты труда работников организаций должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

1.3.4. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ).

В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.3.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.3.6. Индексация окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) производится в соответствии нормативными правовыми актами Администрации города Заречного Пензенской области.

1.4. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;

-оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), рабочих;

- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
специфики работы в образовательных организациях;
уровня управления (для руководителей организаций);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты

1.5. Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников не образует новые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

1.6. Конкретный размер выплат компенсационного, выплат стимулирующего характера, определяется в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

1.7. Выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителям организаций – приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области в соответствии с нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области;
- заместителям руководителей, главным бухгалтерам – приказом руководителя организации в соответствии с нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области;
- другим работникам – приказом руководителя организации в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

1.8. Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей организаций определяются нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера другим работникам организации определяются организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования

1.9. Система оплаты труда в МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО регулируется коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации, Пензенской области и органов местного самоуправления города Заречного Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.10. Система оплаты труда по настоящему Положению распространяется на всех работников, работающих в организации.

1.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников Департамента образования г. Заречного, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы (далее – муниципальные служащие и работники Департамента образования г. Заречного).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организаций определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников организаций, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников организаций в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2. Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.1. Заработная плата педагогического работника организации состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в образовательных организациях, а также ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, выплат компенсационного и стимулирующего характера

2.2. Ставка заработной платы педагогического работника, исчисленная с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{ф}}^{\text{п.р}} = \frac{O_{\text{д}}^{\text{п.р}} \cdot \Phi_{\text{н}}}{N_{\text{чс}}} + 100$$

где

$O_{\text{ф}}^{\text{п.р}}$ - ставка заработной платы педагогического работника, исчисленная с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\text{д}}^{\text{п.р}}$ - ставка заработной платы педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в образовательных организациях

$\Phi_{\text{н}}$ - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$N_{\text{чс}}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

2.4. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку педагогического работника включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от общего объема часов.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата педагогическому работнику выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в **приложении № 7**. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

3. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

3.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю организации, его заместителям на основании нормативного правового акта, утвержденного приказом Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором. Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации определяется нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.3. Отнесение организаций к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.4. В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные критерии и показатели оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности организации в соответствии с нормативными правовыми актами Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.5. Заключение трудового договора с руководителем образовательной организации на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

3.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 8.

Решение об установлении размера соотношения средней заработной платы руководителя конкретной организации и средней заработной платы работников этой организации принимается начальником Департамента образования г. Заречного Пензенской области и оформляется приказом Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации может быть изменен.

Решение об изменении размера соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации принимается и оформляется в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

3.7. При расчете средней заработной платы работников организации учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

3.8. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя организации.

3.9. Заработная плата руководителей структурных подразделений организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

3.10. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории, за специфику работы по профессиональным квалификационным группам, за ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетные звания Российской Федерации, СССР, приведены в **приложении № 4**.

3.11. Системы оплаты труда руководителя, заместителей руководителей организации, включая размеры должностных окладов, каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, нормативными правовыми актами Департамента образования г. Заречного Пензенской области. При этом их размер определяется исходя из финансовых возможностей организации (в пределах средств, выделенных на оплату труда работников организации).

4. Порядок расчета заработной платы работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.1. Заработная плата работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностные оклады работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации по профессиональным квалификационным группам **общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** приведены в **приложении № 2**.

4.3. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отрасли культура, осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников данной отрасли или общеотраслевым условиям.

5. Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Рекомендуемые оклады рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации по профессиональным квалификационным группам **общеотраслевых профессий рабочих** приведены в **приложении № 3**.

5.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя организации работникам, работающим по профессиям рабочих не

ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении повышающего коэффициента принимается руководителем организации в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

5.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

6. Порядок расчета компенсационных выплат

6.1. В организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

6.2. Перечень и размеры выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

Размер выплат компенсационного характера определяется организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством. Перечень выплат компенсационного характера приведен в **приложении № 5**.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.3. Руководителем организации принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

6.5 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

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

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- 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 в выходной или нерабочий праздничный день 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

6.8. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

7. Порядок расчета стимулирующих выплат

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

7.2. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

7.3. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

7.4. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

7.5. В организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист») (**приложение № 4**), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

7.6. Для педагогических работников организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

7.7. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. Необходимо предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

7.8. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам организации.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети) в размере пяти тысяч рублей;

при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет) в размере пяти тысяч рублей;

в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев) в размере пяти тысяч рублей;

в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в размере пяти тысяч рублей.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю организации принимает начальник Департамента образования г. Заречного Пензенской области, работникам организации - руководитель организации, в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

9. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников организации

9.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год за счет средств бюджета города Заречного Пензенской области, бюджета Пензенской области, средств организации от приносящей доход деятельности.

9.2 Фонд оплаты труда образовательной организации формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ, обеспечения и создание условий обучения и воспитания обучающихся, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и местного уровня.

9.3. Формирование фонда оплаты труда в образовательной организации.

9.3.1. Фонд оплаты труда в образовательной организации, перешедшей на нормативное подушевое финансирование в расчете на одного обучающегося, определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

9.3.2. Фонд оплаты труда в образовательной организации, не перешедшей на нормативное подушевое финансирование, определяется на основе штатных расписаний образовательной организации.

9.3.3. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательной организации, перешедшей на нормативное подушевое финансирование в расчете на одного обучающегося, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета города Заречного Пензенской области.

9.3.4. При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета города Заречного Пензенской области на увеличение расчетно-нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг.

9.3.5. Департамент образования г. Заречного Пензенской области вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, основному персоналу и вспомогательному персоналу.

При этом организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации - не более 40 процентов.

9.4. Организация самостоятельно устанавливает штатное расписание в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом организации.

9.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть и фонд стимулирования (включая компенсационные выплаты):

$$\Phi_{от} = \Phi_6^{от} + \Phi_{стим}^{от},$$

где

$\Phi_{от}$ - фонд оплаты труда организации;

$\Phi_6^{от}$ - базовая часть (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях, уровня управления (для руководителей организаций) и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{от}$ - стимулирующая часть (включая компенсационные выплаты) $\Phi_{от}$.

9.6. Соотношение частей, составляющих структуру фонда оплаты труда организации, устанавливается нормативным правовым актом Департамента образования г.Заречного Пензенской области.

9.7. Руководителем организации обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение № 1
к Положению
о системе оплаты труда работников
МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО

**Оклады (ставки заработной платы)
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
организаций**

(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими
изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер ставки заработной платы (рублей)
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	11655
	педагог-организатор	11655
3 квалификационный уровень	воспитатель	11950
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	12250
	учитель	12250
	педагог-библиотекарь*	12250

* - кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу;

Приложение № 2
к Положению
о системе оплаты труда работников
МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО

**Должностные оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего
персонала организаций по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и
служащих» (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	4847
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Лаборант, техник	5253
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	5655

уровень		
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Инженер по охране труда, инженер, специалист по кадрам	5655

Примечание:

По должностям руководителей, специалистов и служащих, по которым настоящим постановлением не установлены рекомендуемые размеры должностных окладов, должностные оклады устанавливаются по решению руководителя организации (учреждения) и утверждаются соответствующим локальным нормативным актом организации (учреждения), но не более оклада по ПКГ «Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня».

Приложение №3
к Положению
о системе оплаты труда работников
МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО

**Должностные оклады
рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего
персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
профессий рабочих**

(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (с последующими
изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	4759
	Гардеробщик, дворник	4650

Приложение № 4
к Положению
о системе оплаты труда работников
МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО

**Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
образовательных организаций**

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
---	---

Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6 100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет, включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...»), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

Перечень выплат компенсационного характера

1. Перечень выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Виды работ	Коэффициент за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
За работу с вредными условиями труда	до 0,12

2. Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций

Наименование выплаты	Размер выплаты, исчисляемый в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника (рублей)	Размер выплаты (рублей)
2.1. За проверку письменных работ		
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	1800	X
- учителям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	2300	X
- учителям за проверку письменных работ по математике	1800	X
- учителям за проверку письменных работ по иностранному языку, родному языку, черчению, физике, химии, биологии, географии, истории, обществознанию, информатике и ВТ (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	1200	X
2.2. За классное руководство		
- за классное руководство в образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в классах с нормативной наполняемостью	X	4300
2.3. За заведование:		
кабинетами, лабораториями, открытыми плоскостными сооружениями (стадионами),	X	1300

игровыми спортивными площадками		
учебными мастерскими	X	1700
учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских, спортивными залами, бассейнами, лыжными базами	X	1300
2.4. За руководство		
школьными методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями;	X	1500
городскими методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями;	X	2000

Примечание: конкретный размер выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций устанавливается каждой образовательной организацией самостоятельно в абсолютном размере и утверждается положением об оплате труда образовательной организации в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год.

3. Выплата за дополнительную работу, осуществляемая с письменного согласия педагогического работника.

Наименование выплаты	Размер выплаты (рублей)
Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, на которых возложено исполнение функций классного руководства. *	Пять тысяч рублей

* Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более, чем в двух классах с установлением денежного вознаграждения в размере пяти тысяч рублей за каждый из двух классов.

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

Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время. Если осуществление функций классного руководителя возложено на педагогического работника, например, с 15 числа, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размера выплат или отмена выплат за классное руководство по инициативе работодателя при надлежащем классном руководстве, за исключением сокращения классов.

Рекомендуется учитывать принцип преемственности осуществления классного руководства на следующий год.

Временное замещение классного руководителя по болезни или иным причинам работника осуществляется с установлением соответствующих выплат за классное руководство.

Возможна отмена выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по вине работника.

Периоды каникул, а также отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям, не совпадающие с отпусками, 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 обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

Перечень выплат в зависимости от специфики работы в образовательных организациях

Показатели специфики работы	Рекомендуемый повышающий коэффициент
Индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и (или) психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных организациях на общих основаниях*	0,20

* Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты, в зависимости от специфики работы в образовательных организациях, определяется руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением, нуждающимися в длительном лечении.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение № 8
к Положению
о системе оплаты труда работников
МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО

Размеры окладов (должностных окладов) работников, не включенных в ПКГ

Наименование должности	Оклад (рублей)
Медицинская сестра	6988
Специалист в сфере закупок, специалист по закупкам	5655
Специалист по охране труда	5655
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	4759
Подсобный рабочий	4759
Рабочий по обслуживанию столовой в школе	4759

Приложение № 9
к Положению
о системе оплаты труда работников
МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом).

1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным

графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с установленной на начало учебного года учебной нагрузкой, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 настоящего Порядка.

1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

1.9. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

2.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

2.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 настоящего Порядка.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.4. Учителям, применяющим норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении,

предусмотренного пунктом 1.8 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.5. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

3. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, основания ее изменения

3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с пунктами 2.1, 2.2, 2.4 - 2.6 настоящего Порядка.

4. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

4.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV настоящего Порядка соответственно, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

4.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

4.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами 1-5 настоящего Порядка.

4.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем

заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5. Установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

5.1. Учебная нагрузка педагогических работников организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, верхним пределом не ограничивается.