

СОГЛАСОВАНО
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПК
А. Газдалиева
А.М. Газдалиева
«31» августа 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения разработано на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 21.10.2014г.);

- Трудового кодекса РФ;

- Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.02.2013 года № 152 «О комплексе мер по модернизации общего образования краснодарского края в 2013 году и на период до 2020 года»

- Постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район» с изменениями;

- Постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район» с изменениями;

- Постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район.

- Постановления главы муниципального образования Тбилисский район от 11.03.2010 г. № 255 «Об утверждении Методики планирования расходов на

оплату труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район»;

- Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район, в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда;

- Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. №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".

- Постановления администрации муниципального образования Тбилисский район от 20.08.2020 № 767 «Об утверждении порядка ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Тбилисского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы»

1.1. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2».

1.3. Положение включает в себя:

- Порядок и условия оплаты труда работников;
- Условия установления объема учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:
 - порядок исчисления заработной платы;
 - порядок и условия премирования работников учреждения;
 - порядок выплаты материальной помощи;
 - порядок определения стажа педагогической работы;
 - гарантии по оплате труда;
 - штатное расписание.

1.4. Оплата труда педагогического персонала учреждения устанавливается с учетом Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Среднемесячная заработная плата педагогического работника (осуществляющего учебный процесс), исчисленная в соответствии с Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края (с учетом доплат и надбавок), не может быть ниже среднемесячной заработной платы, выплачиваемой до перехода на новые условия оплаты труда (при той же учебной нагрузке и должностных обязанностях).

1.9. На основе настоящего Положения разрабатываются положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, не противоречащие настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

1.11. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс рассчитывается на основе:

- СТП (руб/ученико-час);
- количества обучающихся по предмету;
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода-4,0 (условное количество недель в месяце);
- коэффициента, учитывающего сложность и приоритетность предмета, устанавливаемого учреждением самостоятельно.

2.2 Ставки заработной платы педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, определяются по НСОТ с учетом повышающего коэффициента.

2.3. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

2.4. Размер оплаты труда педагогических работников определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы);
- объемов учебной (педагогической) работы;
- размеров повышения окладов в процентах, на которые оклады специалистов, работающих на селе, увеличиваются по сравнению с соответствующими специалистами в городской местности, а работников школы - по сравнению с размерами окладов работников, которые в таком образовательном учреждении не работают;
- порядка исчисления заработной платы педагогического персонала школы на основе тарификации;
- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка коллективного договора, трудового договора, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой платы труда педагогического персонала учреждения;
- дополнительной оплаты за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и др.);
- других условий оплаты труда, в том числе установленных в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы педагогических работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливается в соответствии с Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты педагогического персонала

учреждения устанавливаются в соответствии Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район.

2.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.8. Должностные оклады прочих работников устанавливаются приказом руководителя на основе базовых должностных окладов, с учетом повышающих коэффициентов и изменений, вносимых в соответствующие Постановления.

3. Условия установления объема учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. №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".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены:

3.2.1. 18 часов в неделю: учителям 1-11 классов, педагогам дополнительного образования

3.2.2. 20 часов в неделю: учителю - логопеду

3.2.3. 36 часов в неделю: педагогу-психологу, социальному педагогу.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуются наличием установленных норм только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическим персоналом, осуществляющим учебный процесс, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

3.3. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях:

3.3.1. Учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры

учителям-специалистам;

3.3.2. Учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений при возложении на них обязанностей (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физвоспитанию, классному руководству.

3.4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.5. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности, других конкретных условий в учреждении.

3.5.1. Учебная нагрузка педагогического персонала учреждения, осуществляющего процесс, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

3.5.3. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

3.5.4. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, определенный ставкой заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

3.5.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4. Порядок исчисления заработной платы

4.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения.

Размер фонда оплаты труда учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее - норматив) по следующей формуле:

$ФОТо = (К \times Н \times Д)$, где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Н - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н - количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных, общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

4.2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения.

4.2.1. Органы местного самоуправления - главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находятся учреждения, вправе формировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТцст = ФОТо \times ц$, где:

ФОТцст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц - централизуемая доля фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТцст - 3%.

Размер централизованного фонда стимулирования руководителей, порядок его формирования и использования устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми главными

распорядителями средств местного бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

4.3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения:

4.3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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":

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

4.3.2. Руководитель учреждения, в соответствии со статьей 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, а также доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается на основании приказа директора школы 2 раза в год на момент тарификации 1 сентября и 1 января.

4.3.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп.

КВ - выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

4.3.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие

виды работ:

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа с родителями;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.3.5. На стимулирующую часть направляется не менее 25 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевыми системами оплаты труда, принятыми органами муниципальных образований для работников подведомственных муниципальных учреждений образования.

4.3.6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}$, где:

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр - выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Тбилисского района.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады) за ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

4.4. Определение стоимости педагогической услуги в учреждении:

4.4.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа - Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

$$\text{Стп} = \dots\dots\dots,$$

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11} + a_{11} \times v_{11}) \times 365 \text{ где:}$$

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ - сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во-вторых классах;

a_3 - количество учащихся в-третьих классах;

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.4.2. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех

случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

4.4.3. В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

4.4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент -0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля - 5% ФОТп(б). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения может зависеть от:

- участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

- дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

4.4.5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем - в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Указанный коэффициент может быть определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

4.4.6. Поправочный коэффициент, установленный к нормативам подушевого финансирования на одного учащегося гимназических (лицейских) классов, учитывает специфику обучения в данных классах и увеличение заработной платы педагогических работников на 15% при определении стоимости педагогической услуги.

4.5. Расчет окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

4.5.1. Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = Стп \times Н \times Уп \times П$, где:

O - оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце));

П - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

4.5.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

4.5.4. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

4.6. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, включает в себя размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115,00 рублей.

4.7. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

4.7.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

4.7.2. $Ор = Оспр \times К$, где:

Ор - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Оспр - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный согласно приложению № 3 к настоящей Методике;

К - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Рекомендуемые коэффициенты:

1 группа - коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа - коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа - коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа - коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

Оклады заместителя руководителя устанавливаются в размере 50 - 90% от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с подпунктом 4.5.1. настоящего Положения.

4.8. Об оплате дистанционного обучения.

4.8.1. Для организации обучения детей-инвалидов, зачисленных в базовую школу, учреждение получает средства по нормативам подушевого финансирования с учетом поправочных коэффициентов на дистанционное образование.

4.8.2. Кроме того, для организации обучения детей-инвалидов, зачисленных в базовую школу на условиях сетевого взаимодействия из других общеобразовательных учреждений, учреждение также получает средства по нормативам подушевого финансирования с учетом поправочных коэффициентов дистанционное образование.

4.8.3. Количество часов индивидуального учебного плана обучающихся на дому с использованием дистанционных образовательных технологий определяется базовой школой в соответствии с рекомендациями Межведомственной комиссии и заявлением родителей (законных представителей).

4.8.4. Обучение учащихся на дому базовой школой с использованием дистанционных образовательных технологий осуществляется учителями школы, имеющими необходимую квалификацию.

4.8.5. В данном случае средства за счет применения повышающего поправочного коэффициента к нормативам подушевого финансирования следует направлять на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников для оплаты часов дистанционного обучения.

4.8.6. Часы дистанционного обучения оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в данном учреждении.

$Одо = Сттт * Ук * Ч$, где

Одо - оплата часов дистанционного обучения;

Ста - стоимость педагогической услуги;

Ук - количество учащихся в конкретном, классе, в состав которого включен ребенок инвалид, обучающийся на дому или определенное исходя из средней наполняемости количества детей в классе, фактически сложившейся в базовой школе на 1 января и на 1 сентября;

Ч - количество часов работы в месяц по предметам, включенным в индивидуальный учебный план детей-инвалидов, обучающихся на дому, с использованием дистанционных образовательных технологий (до 2 недельных часов).

4.8.7. При дистанционном обучении детей-инвалидов базовой школы на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок-инвалид.

4.8.8. При дистанционном обучении в базовой школе детей-инвалидов на дому других образовательных учреждений, заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из средней наполняемости количества детей в классе фактически сложившейся в базовой школе на 1 января и на 1 сентября.

О финансовом обеспечении введения ФГОС

4.8.9. В соответствии с планом действий по модернизации общего образования, направленных на реализацию национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» во всех школах края поэтапно вводятся федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения начального общего образования и основного общего образования.

4.8.10. Для финансового обеспечения данного направления введен повышающий коэффициент к нормативам подушевого финансирования.

4.8.11. Эти средства направляются на увеличение фонда оплаты педагогических работников и учитываются при формировании расходов внеурочной деятельности учителя.

4.8.12. Наряду с такими видами работ как подготовка к урокам и другим учебным занятиям, проверка письменных работ, классное руководство внеурочная деятельность включает другие ее виды - организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов и конференций, ведется клубная, конкурсная и экскурсионная работа с учащимися.

4.8.13. Размеры выплат за дополнительные виды работ регулируется положением об оплате труда.

4.8.14. Часы внеурочной деятельности необходимо оплачивать в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в МАОУ "СОШ № 2".

$Двн = Стп * Ук * Ч$, где

Двн - доплата за внеурочную деятельность;

Стп - стоимость педагогической услуги;

Ук - количество учащихся в классе - 25 чел.;

Ч - количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС. (до 10 недельных часов).

4.8.15. Дополнительный фонд оплаты труда, направляется на оплату внеаудиторной (внеурочной) деятельности.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

5.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15-при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

5.3. Положением о стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка на интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;

- стимулирующая надбавка отдельным категориям работников.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень,

почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

до 7,5% - за почетное звание "Заслуженный", "Народный".

5.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет - 5%;
- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет - 10%;
- при стаже педагогической работы от 10 лет - 15%.

5.7. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя. Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 4000 руб. в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Минобрнауки РФ от 30.08.2013 года № 1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной, уменьшение размера выплаты производится пропорционально численности обучающихся. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

5.8. Стимулирующая надбавка отдельным категориям работников (учитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, гардеробщик, кладовщик, кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник) носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности, при занятии штатной должности в полном объеме из расчета 3000 рублей в месяц. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляются без учета стимулирования. Выплата стимулирования является составной частью заработной платы работника и производится в порядке и в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

5.9. Выплаты стимулирующего характера для педагогов, осуществляющих

учебный процесс, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

5.10. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники МАОУ «СОШ № 2», на которых приказом директора возложены функции классного руководства в конкретном классе. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство - 5000 руб. в месяц, установлен Постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 20.08.2020 № 767 «Об утверждении порядка ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Тбилисского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы».

5.11. Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации – 4 %.

6.2. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда при условии финансирования данных мер учредителем.

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

6.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

6.7. Размер должностных окладов изменяется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера более высокой ставки оплаты труда, производится со дня окончания временной нетрудоспособности.

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" и составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за час работы.

6.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Согласно ч.3 ст.153 ТК РФ – оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий

праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

6.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с ч.1 ст.152 ТК РФ по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

6.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в школе могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителя директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора учреждения.
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

7.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.4. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в средней заработной плате для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8. Материальная помощь

8.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются иными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами

8.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах директор учреждения принимает на основании письменного заявления работника.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. №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".

9.2. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, определенной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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» необходимо письменное согласие работника.

9.3. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, (выплаты за работу в особых условиях, в том числе работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. Выплаты стимулирующего характера (премии, поощрительные выплаты, материальная помощь) осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

9.5. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.6. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

9.7. По решению директора учреждения и с согласия учредителя отдельные положения настоящего Положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

9.8. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

9.9. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы (и других доходов) в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, содержащими нормы трудового права, когда происходит рост потребительских цен на товары и услуги (ст.134 ТК РФ).

10. Порядок определения стажа педагогической работы

10.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооружённых Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

11. Штатное расписание

11.1. Штатное расписание формируется и утверждается директором учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

11.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

11.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

11.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.