

установленному законом области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

100 рублей - в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением образовательных организаций дополнительного профессионального образования.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

Отнесение должностей работников Организаций к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";

от 9 марта 2022 года N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом";

от 12 апреля 2017 года N 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья";

от 22 апреля 2021 года N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда";

от 30 января 2023 года N 53н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания".

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

для работников Организаций, за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, профессиональных образовательных организаций, центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и методистов организаций дополнительного профессионального образования, библиотекарей, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций, - **1.28**;

для педагогических работников общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций - **1.9**;

для библиотекарей, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций, педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и методистов организаций дополнительного профессионального образования, педагогических работников профессиональных образовательных организаций, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций, -

1.47.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1.4
		2 квалификационный уровень	1.5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1.6
		2 квалификационный уровень	1.7
3.	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1-3 квалификационные уровни	1.3
4.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1.7
		2 квалификационный уровень	1.8
		3 квалификационный уровень	1.9
		4 квалификационный уровень	2.3
5.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1.8
		2 квалификационный уровень	1.9
		3 квалификационный уровень	2.1
		4 квалификационный уровень	2.2
		5 квалификационный уровень	2.3
6.	Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	1.3
7.	Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1.9
8.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1.9

2.5. Размеры коэффициентов уровня квалификации

Профессиональный стандарт	Размеры коэффициентов уровня квалификации

Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в сфере закупок"	
5 уровень квалификации	1.8
6 уровень квалификации	1.3
7 уровень квалификации	1.9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по управлению персоналом"	
5 уровень квалификации	1.8
6 уровень квалификации	1.3
7 уровень квалификации	1.9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"	
3 уровень квалификации	1.8
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в области охраны труда"	
6 уровень квалификации	1.3
7 уровень квалификации	1.9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в области воспитания"	
6 уровень квалификации	1

2.6. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Организаций.

2.7. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента
Высшая категория	1.6
Первая категория	1.3

2.8. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размеры коэффициента (за исключением организаций дополнительного профессионального образования)
Доктор наук	1.20
Кандидат наук	1.15

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается **районный коэффициент** в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются **доплаты по соглашению сторон** трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

- за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) - в размере 5 - 15 процентов должностного оклада;
- за руководство учебно-методическими подразделениями - в размере 5 - 10 процентов должностного оклада;
- за классное руководство - в размере 10 - 60 процентов должностного оклада;
- за проверку тетрадей - в размере 5 - 20 процентов должностного оклада;
- за выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере 2 - 5 процентов должностного оклада.

Педагогическим работникам Организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств областного бюджета, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств областного бюджета, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размерах: 5000 рублей (в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более), 10000 рублей (в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек) в месяц за классное руководство (кураторство) в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств областного бюджета, утвержденными постановлением Правительства области от 2 августа 2021 года N 887.

3.2.3. Доплата за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях.

Работникам профессиональных образовательных организаций за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается доплата в размере до 20 процентов должностного оклада.

3.2.4. Доплата работникам Организаций, занимающим должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Работникам государственных общеобразовательных организаций и государственных профессиональных образовательных организаций области, занимающим должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций области и государственных профессиональных образовательных организаций области, муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющих деятельность на территории области, утвержденными постановлением Правительства области от 4 сентября 2024 года N 1087 "О ежемесячном денежном вознаграждении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций области и государственных

профессиональных образовательных организаций области, муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющих деятельность на территории области".

3.3. Компенсационные выплаты работникам Организации рассчитываются исходя:

- из должностного оклада;
- из части должностного оклада (при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее ставки, при работе на неполную ставку).

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Организации.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы

4.1.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 5 или 6 уровень квалификации, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	12
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 лет и более	30

4.1.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организациях устанавливается работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в Организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;
- время обучения работников Организаций в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если работники работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;
- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организациями;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом

от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.1.6. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

4.1.2. Надбавка за стаж работы

4.1.2.1. Надбавка за стаж работы устанавливается:

1) педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций области в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам среднего профессионального образования или трудоустроившимся в образовательную организацию в последний год обучения по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей "Образование и педагогические науки", и успешно прошедшим промежуточные аттестации, впервые поступившим на работу в образовательные организации области на должности педагогических работников, - в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время **из расчета 8 тысяч рублей в месяц;**

2) педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций области, в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам высшего образования или трудоустроившимся в образовательную организацию в период обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, впервые поступившим на работу в образовательные организации области на должности педагогических работников, - в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время **из расчета 10 тысяч рублей в месяц.**

4.1.2.2. Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным

договором и локальным нормативным актом Организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются в соответствии с разделом 7. «Порядок установления и условия выплаты стимулирующих надбавок» настоящего Положения на основе показателей и критериев эффективности работы.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с советом Учреждения в соответствии и настоящим Положением.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам Организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере **20 процентов** должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и **максимальными размерами не ограничивается.**

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются в соответствии с разделом 7. «Порядок установления и условия выплаты стимулирующих надбавок» настоящего Положения на основе показателей и критериев эффективности работы.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с советом Учреждения в соответствии и настоящим Положением.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

- за квартал,
- за календарный год.

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- и др. показатели.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с показателями премирования и предельными размерами не ограничивается.

4.5. Стимулирующие выплаты (надбавка за стаж непрерывной работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за наличие почетного звания, за качество выполняемых работ) работникам Организации рассчитываются исходя из:

- должностного оклада;
- части должностного оклада (при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее ставки, при работе на неполную

ставку).

5. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА руководителя Организации и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя Организации и его заместителей) определяется органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее - учредитель Организации), в кратности от 1 до 6.5.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Организации определяются учредителем Организации.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю руководителя Организации устанавливаются руководителем Организации.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя Организации и его заместителя:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	11227
Заместитель руководителя	8923

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости Организации.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1.1 до 2.42, для заместителя руководителя - в размере от 1.1 до 2.31.

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией) в соответствии с приложение 2 к настоящему Положению.

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15

5.6. Коэффициент наполняемости Организации.

5.6.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi/N), \text{ где:}$$

K_n - коэффициент наполняемости Организации;

Φ - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$$N = \sum N_{ki} \times p_i, \text{ где:}$$

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

5.6.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.6.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.7. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителя устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.7.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Руководителям, заместителям руководителя Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7.2.2. Доплата за руководство Организацией - ресурсным центром.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией ресурсного центра, доплата устанавливается в размере до **20 процентов** должностного оклада.

5.7.2.3. Доплата за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях

В профессиональных образовательных организациях доплата устанавливается руководителю и заместителю руководителя, деятельность которых связана с работой с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в размере до **20 процентов** должностного оклада.

5.8. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы

5.8.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителю руководителя Организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.8.1.1 настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах

- народного контроля;
- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;
 - время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если они работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;
 - время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
 - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организациями;
 - время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.8.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66(1)

Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится учредителем Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной Департаменту образования области, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с советом Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются в соответствии с разделом 7. «Порядок установления и условия выплаты стимулирующих надбавок» настоящего Положения на основе показателей и критериев эффективности работы.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере **20 процентов** должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителям Организации, их заместителям устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере **20 процентов** должностного оклада, кандидата наук - **15 процентов** должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Организации в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной Департаменту образования области, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с советом Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

в соответствии с разделом 7. «Порядок установления и условия выплаты стимулирующих надбавок» настоящего Положения на основе показателей и критериев эффективности работы.

5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

- за квартал,
- за календарный год.

Премия руководителю Организации, подведомственной Департаменту образования области, по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Премия заместителю руководителя Организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем Организации, по согласованию с советом Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА государственных образовательных организаций, финансируемых из областного бюджета

6.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Организации на выполнение государственного задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности, в том числе целевых.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Организации.

Учредитель Организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Организации.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

- работникам Организации - по решению руководителя Организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;
- руководителю Организации - по решению учредителя Организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

7.1. Надбавки стимулирующего характера работникам (работающим по основному месту, совместителям) по результатам труда распределяются комиссией по выплатам стимулирующего характера (далее - Комиссия) в соответствии с показателями оценки качества деятельности, напряженности, интенсивности и высоких результатов, по каждой категории работников.

Показатели и критерии эффективности работы для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ утверждаются руководителем Организации в соответствии с приложением 4 настоящего Положения.

7.2. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда могут быть выражены в баллах, в процентах к должностному окладу, в денежном выражении – суммой (в абсолютных размерах).

В денежном выражении – суммой, надбавки стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения по представлению непосредственного руководителя.

7.3. Работники, в срок до 22 числа первого месяца каждого квартала представляют отчёты за предыдущий квартал на бумажном носителе, при необходимости с приложением документов, подтверждающих эффективность и качество работы (если подтверждающие документы ранее не были предоставлены) в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

В случае не предоставления работником, без уважительной причины отчетов или документов, подтверждающих эффективность и качество работы, результаты его профессиональной деятельности не рассматриваются, надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы не устанавливаются и не выплачиваются.

7.4. Непосредственные руководители, осуществляющие анализ и оценку деятельности работников представляют Комиссии отчеты (материалы) о показателях деятельности работников, которая является основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности

7.5. Итоги работы подводятся ежеквартально, в отдельных случаях ежемесячно.

7.6. Вновь принятым работникам, в том числе совместителям, работникам отсутствующим длительный период времени по уважительной причине в связи с

невозможностью произвести расчет размеров выплат по итогам работы за прошедший квартал, устанавливаются надбавки (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) в процентах от должностного оклада или суммой при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, по предложению непосредственного руководителя.

7.7. Размер стимулирующих надбавок (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности образовательного процесса в учреждении, не зависит от стажа, максимальными размерами не ограничивается и определяется решением Комиссии.

7.8. В состав Комиссии входят представители администрации Организации, члены коллектива. Комиссия выбирается на календарный год, утверждается приказом руководителя.

7.8.1. На заседании комиссии:

- анализируются представленные отчеты (материалы), учитывается вклад каждого работника в деятельность Организации за отчетный квартал;
- по преподавателям и мастерам производственного обучения определяется стоимость одного балла – основного расчетного показателя путем деления стимулирующего фонда на общее количество баллов;
- устанавливается надбавка в денежном выражении каждому преподавателю и мастеру производственного обучения путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных каждым сотрудником;
- заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, прочему персоналу, прочим педагогическим работникам стимулирующие надбавки устанавливаются в процентах от должностного оклада в соответствии с показателями оценки качества деятельности, напряженности, интенсивности и высоких результатов работы;
- вновь принятым работникам стимулирующие надбавки устанавливаются ежемесячно, в процентах от должностного оклада или суммой на основании предложения непосредственного руководителя, осуществляющего анализ и оценку деятельности работника.

Основным условием назначения стимулирующих надбавок (надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) является добросовестное исполнение работником должностных обязанностей.

7.8.2. При наличии разногласий в оценке деятельности работников, по какому либо показателю, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, процентов, денежных сумм, который подписывается председателем комиссии и работников Организации, передается вместе с показателями по данному работнику в совет Учреждения для вынесения окончательного решения.

7.8.3. Председатель Комиссии пишет проект приказа о стимулирующих надбавках и знакомит каждого работника с результатами работы комиссии (устно).

7.8.4. Основанием для начисления и выплаты стимулирующих надбавок является приказ руководителя Организации, который издается на основании решения Комиссии.

7.9. Руководитель Организации в любое время вправе принять решение об изменении установленных надбавок (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) работникам на основании предложения Комиссии по согласованию с советом Учреждения, посредством издания приказа.

Основанием для снижения или лишения стимулирующих надбавок (с учетом тяжести допущенных нарушений) являются нарушения: Устава Организации, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и других нормативных актов.

7.10. В случае изменения размера стимулирующего фонда оплаты труда, руководитель Организации имеет право ежемесячно изменять размер денежного выражения балла (для преподавателей и мастеров производственного обучения).

7.11. Стимулирующие надбавки (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы):

- выраженные в процентах от должностного оклада и баллах, начисляются за фактически отработанное время;
- выраженные в денежном выражении – суммой, начисляются без учета фактически отработанного времени.

Стимулирующие надбавки уволенным работникам не начисляются.

7.12. Источниками стимулирующих надбавок могут быть бюджетные средства и средства от приносящей доход деятельности, в том числе целевые.

7.13. В целях совершенствования структуры заработной платы, в том числе соотношения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, для установления оптимального размера оплаты труда, по решению руководителя образовательной организации педагогическим работникам, чей уровень заработной платы не соответствует средней заработной плате по отрасли в регионе может быть доведен до необходимого уровня.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

8.1. Премияльные выплаты работникам распределяются комиссией по выплатам стимулирующего характера (далее - Комиссия) в соответствии с показателями премирования в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

8.2. Непосредственные руководители представляют Комиссии информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для установления премии.

8.3. Размер премиальных выплат зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности образовательного процесса в Организации и не зависит от стажа работы.

8.4. Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником должностных обязанностей.

Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава Организации, Правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказе по Организации служат основанием для лишения премии.

Работники, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

8.5. На заседании комиссии:

- анализируются представленные материалы (отчеты), учитывается вклад каждого работника в деятельность Организации в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

8.6. Председатель Комиссии пишет проект приказа о премировании и знакомит каждого работника с результатами работы комиссии (устно).

8.7. Основанием для начисления и выплаты премии является приказ руководителя Организации, который издается на основании решения Комиссии.

8.8. Премияльные выплаты могут начисляться:

- в процентах от должностного оклада за фактически отработанное время;
 - в денежном выражении – суммой, без учета фактически отработанного времени.
- Премия уволенным работникам не начисляется.

8.9. Источниками премирования могут быть бюджетные средства, и средства от приносящей доход деятельности, в том числе целевые.

9. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

9.1. Оказание материальной помощи осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.2. Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результата деятельности Организации и не связана с индивидуальными результатами работы работников.

9.3. Материальная помощь не носит стимулирующий и компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

9.4. Материальная помощь предоставляется работникам учреждения, бывшим работникам учреждения (которые были приняты по трудовому договору) на основании их заявлений с указанием причины и приложением подтверждающих документов.

9.5. Размер материальной помощи определяется руководителем Организации в пределах, имеющихся на это денежных средств посредством издания приказа.

9.5.1. В размере **5 000 (Пять тысяч) рублей** в случаях:

- чрезвычайной ситуации, связанной с пожаром, наводнением, кражей и пр.;
- смерти работника, близких родственников (родители, дети, родные братья/сестры).
- свадьба работника;
- рождения (усыновления) ребенка;
- иные случаи, в том числе тяжелое материальное положение.

9.5.2. В размере **до 1000 рублей** бывшим работникам:

- к праздничным датам (День победы 9 мая, День пожилого человека, юбилейным дням рождения и т.д.).

10. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

10.1. Единовременное вознаграждение может быть выплачено работнику:

- при наличии средств на эти цели;
- при наличии оснований для выплаты;
- по решению руководителя Организации.

10.2. Основаниями для выплаты Единовременного вознаграждения могут быть:

- юбилей и праздничные даты работников, Организации;
- профессиональные и государственные праздники;
- результаты конкурсов, олимпиад, семинаров, конференций, спортивных соревнований, иных мероприятий;
- работа по организации мероприятий на базе Организации;
- выполнение особо важных заданий.

10.3. Единовременное вознаграждение выплачивается за счет бюджетных средств, средств от приносящей доход деятельности, в том числе целевых.

11. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НОРМЫ ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОГОВАРИВАЕМОЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ.

(разработано в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601, с изменениями)

11.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

11.1.1.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- социальному педагогу;
- педагогу-организатору;
- мастерам производственного обучения;
- педагогу-библиотекарю;
- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- руководителю физического воспитания;
- преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности;
- педагогам-психологам;

- тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

11.1.1.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 11.1.1.2.3. настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

11.1.1.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и по основным программам профессионального обучения.

11.1.2. В зависимости от занимаемой должности, перечисленных в пункте 11.1.1.1., в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

11.1.3. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 11.1.1.2. настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

11.1.4. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 11.1.1.2. настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

11.1.5. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

11.2. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

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

11.2.2. 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), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

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

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

11.2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

11.2.6. 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, указанных в пункте 11.1.1.2. настоящего положения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

11.2.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, 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 11.2.5. и 11.2.6. настоящего Положения.

11.2.8. 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.

11.3. Определение учебной нагрузки преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, основания ее изменения.

11.3.1. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

11.3.2. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 11.3.4. настоящего Положения.

11.3.3 Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

11.3.4. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

11.3.5. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

11.3.6. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

11.3.7. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 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 в размере, установленном в начале учебного года.

11.4. 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.

11.4.1. Определение учебной нагрузки преподавателей находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 11.2. и 11.3. настоящего Положения соответственно, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

11.4.2. 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.

11.4.3. 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 пунктами 11.2. и 11.3. настоящего Положения.

11.4.4. 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.

12. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

12.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором (в виде эффективного контракта), работнику устанавливается заработная плата, которая состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12.2. Средняя месячная заработная плата преподавателя формируется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы (минимальный оклад с повышающими коэффициентами и денежная компенсация на обеспечение книгоиздательство продукции, без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера) на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Заработная плата тарифицируется согласно п. 11.3. настоящего Положения в соответствии с приложением 8.

По итогам учебного года преподаватели заполняют справку о выполнении учебной нагрузке, заместитель директора по учебной работе сверяет данные и передает справку в планово-экономический отдел для окончательного расчета в соответствии с приложением 9 к настоящему положению.

12.3. Заработная плата преподавателей работающих по внешнему совместительству рассчитывается из часовой ставки, которая определяется путем деления месячной ставки заработной платы (минимальный оклад с повышающими коэффициентами и денежная компенсация на обеспечение книгоиздательство продукции, без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера) на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Порядок оплаты труда преподавателей работающих по внешнему совместительству оговаривается в трудовом договоре:

- ежемесячно за выполненный объем работ (педагогическую нагрузку) по справке о выполнении учебной нагрузке за отчетный месяц;

- тарифицируется.

12.4. Заработная плата остальным категориям работников формируется из минимального должностного оклада с повышающими коэффициентами, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12.5. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые пол месяца:

- 20-го числа текущего месяца – за первую половину текущего месяца;
- 5-го числа месяца следующего за отработанным – окончательный расчет за отработанный месяц.

12.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

12.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

12.8. Осуществление выплат по листкам нетрудоспособности производится на основании Федерального закона от 29.12.2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном страховании не случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства РФ от 11.09.2021 года № 1540 «Об утверждении положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком» (с изменениями и дополнениями).

12.9. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором и коллективным договором (при наличии). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 (Пятнадцать) календарных дней до дня выплаты заработной платы.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (Пятнадцать) дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня, после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

12.10. На работника Организации распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми

актами субъекта РФ, локальными нормативными актами.

12.11. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.12. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника согласно ст. 136 ТК РФ в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размерах иных начисленных сумм, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размерах и основаниях произведенных удержаний;
- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

12.13. Согласно ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном соглашениями, локальными нормативными актами.

12.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни (в том числе совпавшие с командировкой) оплачиваются в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.