№8 (41)

Профессиональный союз работников
народного образования и науки Российской Федерации
Йошкар-Олинская городская организация

www.iolagorkom.ucoz.ru profkomola@mail.ru

Наше право
Библиотечка профсоюзного актива

Порядок формирования заработной платы (тарификация)

Алгоритмы, примеры оформления ЛНА, нормативное обоснование

сентябрь
2018 год

№ п/п	Содержание	Стр.
I.	**Порядок проведения тарификации**	**1-19**
1.1	Сроки проведения тарификации	1-2
1.2.	Действия работодателя по тарификации	2-4
1.3.	Действия профкома по тарификации	4-5
1.4.	Действия работника по тарификации	5-6
1.5.	Перечень компенсационных выплат	6-9
1.6.	Перечень стимулирующих выплат	6-12
1.7.	Порядок установления стимулирующих выплат	12-14
1.8.	Ставка заработной платы и должностной оклад	14-16
1.9.	Штатное расписание	16-17
1.10.	Совместительство и совмещение	18-19
II.	**Примеры оформления локальных нормативных актов**	**19-48**
2.1.	Учёт мотивированного мнения профкома	19-21
2.2.	Изменения в штатном расписании	21-22
2.3.	Утверждение учебной нагрузки на учебный год	22-23
2.4.	Изменение учебной нагрузки	23
2.5.	Повышающий коэффициент по тождественным должностям	24-25
2.6.	Совмещение, увеличение объёма работы, расширение зоны обслуживания	25-26
2.7.	Оформление компенсационных выплат	26-28
2.8.	Оформление стимулирующих выплат	29
2.9.	Оформление премиальных выплат	30-33
2.10.	Оплата работы уборщиков служебных помещений	33-34
2.11.	Оплата работы в праздничные дни	34
2.12.	Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах	35-48
III.	**Нормативный минимум по оплате труда**	**48-90**
3.1.	Письмо Минобрнауки РФ от 29.12.2017 № ВП – 1992/02	48-67
3.2.	Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601	68-76
3.3.	Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536	76-85
3.4.	Постановление Минтрудсоцзащиты РФ от 30.06.2003 № 41	85-88
3.5.	Письмо Минтруда РФ от 25.11.2016 №14-1/В-1167	89-90
IV.	**Материал для ШПЗ: структура заработной платы**	**90-96**

Настоящий сборник подготовлен на основе имеющейся нормативно-правовой базы по оплате труда и практики проведения тарификации, предназначается руководителям и бухгалтерам образовательных учреждений, профсоюзному активу. Содержание обновлено (6 издание), содержит разъяснения по сложным вопросам применения НСОТ, примеры оформления локальных нормативных актов. Имеется справочный материал.

Составитель и редактор сборника Киселёва Н.Н.,
председатель Йошкар-Олинской городской организации Профсоюза

Раздел I. Порядок проведения тарификации

1.1. Сроки проведения тарификации

Тарификация - это комплекс мероприятий, проводимых работодателем и направленных на установление заработной платы работников на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

Хотя $ФОТ_р$ формируется на календарный год, «привязка» сроков тарификации к строго определённому периоду исходит из специфики отрасли и реализации образовательных программ, рассчитанных на учебный год, который начинается 1 сентября и завершается согласно учебным планам и программам в мае-июне. Перевод обучающихся, комплектование классов, групп во всех типах и видах образовательных учреждений производится преимущественно в период с мая по август. К тому же в летний период происходит движение кадров. Поэтому целесообразно до 1 сентября завершать предварительное комплектование учреждения специалистами и распределение им учебной нагрузки, педагогической и другой работы, необходимой для выполнения государственного (муниципального) задания.

Проведение тарификации с 1 сентября каждого учебного года - это не только сложившаяся десятилетиями традиция, но и обязательная необходимость, предусмотренная нормативно-правовой базой НСОТ: пункт 36 постановления Правительства РМЭ от 31 июля 2012 года № 283, решения Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года № 474-V.

Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год, но раздельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

Обучение на дому либо в больнице на срок 2 или более месяцев тарифицируется в любое время учебного года по мере надобности.

Таким образом, заработная плата педагогическому работнику устанавливается на основе учебной нагрузки, другой педагогической работы, определённой на учебный год, не позднее сентября каждого учебного года.

ВНИМАНИЕ!

1) ***Каникулы и сроки тарификации. Работа с больными детьми.***

Наступление каникул для обучающихся, включая обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только по окончании учебного года (пункт 2.6. приложения 2 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» к приказу Минобрнауки России от 22

декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени…»). Это означает, даже если справка дана больному ребёнку по 31 мая, то работодатель обязан протарифицировать учебную нагрузку учителю включая летнее время.

2) ***Тарификация в другие сроки или перетарификация.***

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующего по болезни и другим причинам учителя, воспитателя, ПДО, тренера-преподавателя, оплачивается дополнительно. Если замена длится менее двух месяцев, оплата производится как за разовые часы, **если более 2 месяцев**, то производится перетарификация и перерасчёт заработной платы исходя из уточнённого объёма учебной нагрузки с первого дня замены (п. 39 постановления Правительства РМЭ № 283 от 31.07.2012 г. и решения городского Собрания депутатов № 474-V от 26.09.2012).

1.2. Действия работодателя по тарификации

1. *Произвести уточнение фонда оплаты труда.* Запрашивается справка из бухгалтерии по итогам финансово-хозяйственной деятельности за 8 месяцев текущего года с выделением базовой и стимулирующей частей. Базовая часть ФОТ определяется штатным расписанием.

2. *Утвердить штатное расписание (далее ШР)* по следующим профессиональным группам работников: административно-управленческий персонал, служащие, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. Учителя, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования в штатное расписание не включаются: их должности рассчитываются исходя из количества скомплектованных классов (групп) и учебных планов по всем дисциплинам и годам обучения.

Утверждение ШР находится в компетенции образовательного учреждения (п.3.4 ст. 28 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ). Однако, задумывая увеличить число штатных единиц в ШР, представителю работодателя надо «семь раз отмерять». Почему?

Размер бюджетных ассигнований может не позволить руководителю это сделать. Доля ФОТ, направляемая на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в ФОТ учреждения не может превышать 40% (абзац 4 пункта 1.6. методических рекомендаций Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02). Увеличение АУП снизит уровень оплаты основного персонала - педагогов.

3. *Внести, при необходимости, корректировки в ЛНА по оплате труда*.

ЛНА (положение) может быть как самостоятельным документом, так и приложением к КД. Главное, в этом документе должен быть раздел о базовых окладах работников всех квалификационных групп и уровней и повышающих коэффициентах к ним в зависимости от применяемой в учреждении системы оплаты труда.

Обязательны в положении разделы о порядке, условиях (показателях) и размерах компенсационных и стимулирующих выплат, а также их перечень.

4. *Проверить персональные данные работников*, связанные с оплатой труда: уточнить изменения в образовании, квалификации, стаже.

5. *Уточнить объём учебной нагрузки,* педагогической работы каждого сотрудника в предыдущем учебном году, чтобы соблюсти принцип преемственности при определении нагрузки на новый учебный год (п. 2.3. Приложения 2 к приказу № 1601).

Во избежание трудовых споров, педагога следует знакомить под роспись с учебной нагрузкой до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск и не позднее, чем за 2 месяца до наступления предстоящих изменений (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Обратить внимание на определение учебной нагрузки педагогическому работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребёнком: его данные вносятся в тарификационный список с указанием объёма нагрузки и с пометкой «в отпуске до…». При этом его нагрузка распределяется и тарифицируется в порядке временного замещения другим работникам на основе дополнительного соглашения к ТД (раздел V приложения 2 к приказу 1601).

Уточнение нагрузки производится исходя из количества фактически скомплектованных классов (групп), проверки их наполняемости, а также наличия профильных специалистов, деления классов на подгруппы по определённым дисциплинам (иностранный язык, информатика, физкультура, технология). Условия деления класса на подгруппы определяются ЛНА учреждения (уставом, положением – ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации).

По сложившейся практике деление на подгруппы производится в классах с наполняемостью 25 человек в городских школах, в сельских школах – 20 человек. При наличии необходимых условий (средств, помещений и специалистов) - образовательное учреждение вправе делить классы и с меньшей наполняемостью.

6. Оформить и подписать с работниками *дополнительные соглашения к трудовым договорам,* в которых отразить объём нагрузки, размер оплаты, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, условия их получения (приказ Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н).

Издать приказы об установлении работникам компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок на учебный год, предварительно *направив проекты ЛНА выборному профсоюзному органу* для получения мотивированного мнения (ст. 82, 372 ТК РФ). Так как заработная плата работникам по новым условиям устанавливается с 1 сентября, то и издание приказов работодателем должно произойти до 1 сентября либо вступать в силу с 1 сентября. *На работников, которых приняли на работу после 1 сентября, должны быть отдельные приказы.*

7. *Составить сводный тарификационный список* (приложение № 1 к Методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда общеобразовательных организаций, письмо Минобрнауки РФ от 29.122017 № ВП-1992/02).

Сводный тарификационный список утверждается приказом руководителя учреждения после согласования (учёта мнения) с ВОППО. Согласование (учёт мнения) подтверждается выпиской из протокола заседания

профкома, которая представляется в тарификационную комиссию управления образования (министерства).

8. *Ознакомить работников под роспись* со всеми ЛНА по распределению нагрузки и оплате труда (ст. 22 ТК РФ).

9. *Пройти собеседование* в тарификационной комиссии учредителя.

10. *Передать тарификационный список, приказы в бухгалтерию* для исчисления заработной платы работникам.

1.3. Действия профкома по тарификации

1. Дать в профсоюзном уголке информацию о сроках тарификации.

2. *До 31 августа провести консультации* с работодателем:

1) Уточнить сумму $ФОТ_р$ по итогам 8 месяцев (баланс).

2) Если баланс минусовый, придётся разбираться, почему это произошло. Следует изучить штатное расписание, приказы о компенсационных выплатах сопутствующему персоналу за дополнительную работу: не входит ли эта работа в должностные обязанности сотрудника и в какое время она выполняется. Если в рабочее время по занимаемой должности (профессии), то это либо совмещение должностей (профессий) и оплачивается по вакансии либо интенсивность труда, которая стимулируется единовременной премией.

3) *Проанализировать положение* о доплатах и надбавках. Сравнить формулировки и размеры доплат в положении и в проектах приказов, обоснование компенсационных выплат за дополнительную (неаудиторную) работу, которая должна быть регулярной и конкретной, за вредные и (или) опасные условия труда по итогам протоколов СОУТ.

4) Проверить *обоснованность распределения неполной нагрузки* отдельным работникам: возможно, её отдали совместителям либо приняли новых работников.

3. *Оказать содействие* работодателю *в сверке персональных данных* работников (личных дел, трудовых книжек), *влияющих на установление оплаты труда:* стаж, образование, квалификация, объём предлагаемой работнику нагрузки, полагающиеся надбавки за специфику работы, для чего:

- договориться с работодателем о сроках проведения этой сверки;
- дать объявление в профсоюзном уголке, чтобы работники сами проверили в подготовленном работодателем проекте тарификационного списка правильность внесения записей.

4. *До 1 сентября провести заседание профкома с повесткой дня «О мотивированном мнении профкома по тарификации работников на __/___ учебный год»,* на котором рассмотреть документы, представленные работодателем (или запрошенные у работодателя), и по ним принять решения (согласиться или не согласиться):

1) справка о $ФОТ_р$ по итогам финансовой деятельности за 8 месяцев;

2) штатное расписание;

3) положение о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах;

4) сведения о распределении работникам учебной (педагогической) нагрузки и иной работы (сводный тарификационный список);

5) проекты приказов об установлении всех видов постоянных (на учебный год) компенсационных и стимулирующих выплат.

Протокол заседания профкома должен датироваться раньше даты приказов работодателя, так как работодатель подписывает и вводит в действие приказы после проведения процедуры согласования с ВОППО.

5. *Уточнить* у работодателя (или в горкоме Профсоюза) *дату собеседования* по тарификации в городской комиссии (в министерстве), на которое в пакете документов работодатель должен представить письменное мнение профкома по тарификации.

Срок рассмотрения профкомом представленных работодателем документов по тарификации – 5 рабочих дней (ст. 372 ТК РФ), поэтому время для вдумчивого изучения документов всеми членами профкома есть.

6. *Присутствовать на собеседовании* по тарификации в городской (республиканской) комиссии. Заранее позаботиться об изменении графика (расписания уроков, занятий) своей работы.

7. *На профсоюзном стенде информировать* членов профсоюза о ходе консультаций с работодателем по тарификации.

8. Подготовиться к собеседованию с председателем горкома или другим членом городской комиссии по следующим вопросам:

1) механизм установления в учреждении постоянных компенсационных и стимулирующих выплат работникам;

2) сокращение педагогических кадров в разрезе специальностей;

3) вакансии в разрезе специальностей;

4) фамилии работников с неполной нагрузкой, причина данного выбора, наличие (отсутствие) их письменных заявлений о согласии на такую нагрузку;

5) гарантии по учебной нагрузке, педагогической и иной работе женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком: должна быть запись в тарификационном списке с указанием ФИО, кому и на какой срок нагрузка передана);

6) число молодых специалистов, их нагрузка, рабочее место, наличие (отсутствие) классного руководства, размер надбавки; постановка на учет в профсоюзную организацию;

7) размер доплаты за выполнение обязанностей классного руководителя;

8) размер доплат председателю профкома и уполномоченному по охране труда или иная форма компенсации трудозатрат по КД.

1.4. Действия работника по тарификации

1. В период предварительного комплектования кадров (январь-февраль) *заявить работодателю о своём желании продолжать (не продолжать) работу* в данном учреждении.

2. Если не устраивает зарплата, следует *предпринять некоторые шаги (зависящие лично от работника) по её увеличению*:

1) подать заявление в аттестационную комиссию на соответствие квалификационной категории. Если работник претендует на высшую категорию, то заявление следует подавать не ранее, чем через 2 года после получения первой категории (п. 30 Порядка проведения аттестации …, утв. приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. № 276);

2) попросить в профкоме положение о стимулирующих выплатах, изучить показатели эффективности, чтобы знать точно, на что следует ориентироваться для получения максимального размера премии;

3) если почему-то нет на руках должностной инструкции, попросить её у администрации в письменной форме, чтобы не оказаться невольным нарушителем трудовой дисциплины и потерять часть премии;

4) заявить письменно работодателю о своём желании работать с большей нагрузкой.

3. *Перед отпуском ознакомиться с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год*. Администрация в предоставлении такой информации не имеет права отказать.

4. В период подготовки тарификации (конец августа – начало сентября):

1) сдать администрации копии документов, влияющих на повышение зарплаты (копии приказов о присвоении квалификационной категории, награды, удостоверений, сертификатов);

2) подписать дополнительное соглашение к трудовому договору по всем этим позициям (один экземпляр ТД и всех соглашений к нему должен быть у работника);

3) ознакомиться под роспись с тарификационным списком, с приказами о доплатах за дополнительную работу либо за вредные условия труда, о компенсационных и стимулирующих выплатах; уточнить, на какой срок они установлены. Если что-то непонятно или что-то не устраивает, проконсультироваться в профкоме либо у профсоюзных специалистов.

1.5. Перечень компенсационных выплат

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда (СОУТ) приказом руководителя либо по перечню должностей в коллективном договоре (ст. 149 ТК РФ). Размер выплаты (от 4 до 12% - в зависимости от времени работы в данных условиях) определяется на основании положения, принимаемого работодателем на начало учебного года с учётом мнения профкома, и с учётом продолжительности работы в данных условиях.

До проведения СОУТ работодатель обязан сохранить за работником все ранее предоставлявшиеся ему по аттестации рабочих мест льготы: повышенная оплата труда и дополнительный оплачиваемый отпуск (пункт 7.3.4. Регионального отраслевого соглашения на 2018-2020 годы, пункты 4.15, 7.27. территориального соглашения на 2018-2020 годы).

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

1) За совмещение профессий (должностей) (размер доплаты - по соглашению сторон ТД - ст. 151 ТК РФ).

Доплаты за совмещение устанавливаются при наличии временных вакансий разноимённых профессий (должностей) по штатному расписанию учреждения, когда вакантная профессия (должность) способствует **обеспечению** выполнения работы по занимаемой профессии (должности).

Например, повар совмещает профессию рабочего кухни, воспитатель – должность младшего воспитателя, учитель – лаборанта, машинист по стирке белья – уборщика служебных помещений. Размер доплаты устанавливается приказом руководителя по письменному соглашению сторон ТД в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника в пределах ФОТ по совмещаемой должности на период её вакансии. Оплата возможна в абсолютных величинах (в рублях), особенно, если работа распределена на несколько человек. Если оклад по совмещаемой должности ниже размера МРОТ, то работнику осуществляется доплата исходя из МРОТ, то есть так же, как основному работнику (ст. 132 ТК РФ).

2) За увеличение объёма выполняемой работы, расширение зоны обслуживания (размер доплаты - по соглашению сторон ТД, ст. 151 ТК РФ).

Доплаты за увеличение объёма выполняемой работы или расширение зоны обслуживания устанавливаются за выполнение *одноимённой работы* при наличии вакансий по штатному расписанию и в рамках нормы продолжительности рабочего времени по основной работе. Например, обслуживание двух групп младшим воспитателем или один повар работает за двух поваров.

Другая ситуация. Увеличилось количество классов, групп, детей, а в штатном расписании недостаточно штатных единиц. Руководитель *«оптимизировал»* должности «педагог-психолог», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре», «социальный педагог». В этом случае устанавливается компенсационная доплата в% за расширение зоны обслуживания (большего количества групп, классов, чем предусмотрено на ставку заработной платы) оставшимся в штате работникам с одноимёнными должностями.

3) За замещение временно отсутствующего работника (размер доплаты - по соглашению сторон ТД, ст. 151 ТК РФ).

Доплата устанавливается за выполнение временной дополнительной работы по одноимённой либо по другой профессии (должности). Работа по замещению может осуществляться за пределами рабочего времени по занимаемой должности и оплачиваться в абсолютных величинах – в рублях за отработанное время.

Учителям оплата производится за фактически проведённые часы в период замещения исходя из их ставки заработной платы. Если замещение учителем производится более двух месяцев, то руководитель издаёт приказ о тарификации педагогу новой учебной нагрузки, начиная с первого дня замены (пункт 40

Положения о НСОТ, утв. постановлением Правительства РМЭ от 31 июля 2012 г. № 283, решением Собрания депутатов от 26 сентября 2012 г. № 474-V).

Другие категории работников из числа АУП, МОП, как правило, дополнительную работу выполняют в рамках установленной нормы продолжительности рабочего времени по занимаемой профессии (должности), а доплату получают в процентах к окладу (должностному окладу) замещающего работника. Но опять расчёт осуществлять из оклада не ниже МРОТ!

4) За работу в ночное время (35-50% - соглашение, КД, ст. 154 ТК РФ).

5) За сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).

6) За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

7) За работу с разрывом рабочего времени 2 и более часов (КД, п. 26.3 Положения о НСОТ).

8) За систематическую переработку рабочего времени в загородных лагерях, в походах, экскурсиях и т.д. (15% за каждый час работы - п. 26.4 Положения о НСОТ).

9) За ненормированный рабочий день водителям легковых автомобилей: - 25% (п. 26.5 Положения о НСОТ), за классность -10% (2 класс), 25% (1 класс) (п. 26.6 Положения о НСОТ).

10) За профессиональное мастерство рабочим, водителям - 50% (п. 26.7 Положения о НСОТ).

ВНИМАНИЕ!

✓ Выплаты по пунктам 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 работодатель устанавливает работникам на период выполнения ими работы за фактически отработанное время, по пунктам 4, 9-10 - на весь период трудовых отношений.

✓ В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия **выполнения дополнительной работы,** связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объёма работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника **без освобождения от работы, определённой трудовым договором**, конкретный вид, продолжительность и объём поручаемой работнику работы следует отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору (п. 9 Рекомендаций Минтруда России по оформлению трудовых отношений, утв. приказом от 26.04.2013 г. № 167).

3. Выплаты за выполнение неаудиторной работы, выполняемой дополнительно к работе по занимаемой педагогической должности за пределами урока, занятия (п. 26.9 Положения о НСОТ…, утв. постановлением Правительства РМЭ от 31 июля 2012 г. № 283)**:**

1) за осуществление функций классного руководителя;

2) За проверку письменных работ, определённых образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей): размер выплаты определяется пропорционально учебной нагрузке учителя;

3) За заведование отделениями, отделами, кабинетами, мастерскими, лабораториями, музеями, учебно-опытными участками, интернатами;

4) За руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическим объединением;

5) За проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утверждённого учебного плана;

6) За работу в качестве руководителя и организатора пункта проведения экзаменов, члена комиссий (экзаменационной, предметной, конфликтной), технических специалистов и ассистентов лиц с ОВЗ при проведении ГИА;

7) За выполнение функций председателя и членов предметных жюри Всероссийской олимпиады школьников.

ВНИМАНИЕ!

✓ Последние три выплаты являются, как правило, единовременными и устанавливаются работнику на период выполнения дополнительной работы (проведения мероприятия).

✓ Порядок оплаты за ЕГЭ регулируется постановлением Правительства Республики Марий Эл от 21.07.2017 года «Об установлении размера и порядка выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению ЕГЭ педагогическим работникам…» с изменениями от29.12.2017 № 497, от 23.04.2018 № 180.

✓ Размер компенсационных доплат устанавливается как в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу, так и в абсолютной величине (в рублях) по письменному соглашению сторон трудовых отношений (дополнительное соглашение к ТД) исходя из сложности и качества выполняемой работы, её объёма, занятости работника по основной и совмещаемой дополнительной работе и других факторов на основе действующего в учреждении положения, принятого работодателем с учётом мнения профкома.

✓ *Сумма выплаты за классное руководство* определяется не ниже установленной по состоянию на 31 декабря 2013 года с учётом выплачиваемой до 1.01.2014 г. по федеральной программе 1 тысячи рублей и размера по положению учреждения (письмо Минобрнауки РМЭ от 31.01.2014 г. № 650).

✓ В пункте 4.11 территориального Соглашения на 2018-2020 годы указаны минимальные размеры доплат за некоторые виды неаудиторной работы, в том числе за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, действующие в образовательных учреждениях муниципального образования «Город Йошкар-Ола».

1.6. Перечень стимулирующих выплат

1. Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка *у*станавливается в рублях или в процентах работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объём работы за фактически отработанное время пропорционально объёму выполняемой (выполненной) работы.

ВНИМАНИЕ!

Выплата может быть как единовременной - на период выполнения определённой работы (задания), так и выплачиваемой длительно.

Исходя из обязанности работодателя выполнять пороговые показатели средней заработной платы педагогов по Указу Президента России, то выплату за интенсивность труда целесообразно выплачивать работнику регулярно, то есть тарифицировать на учебный год. Такие действия будут отвечать и другому нормативному требованию по оплате труда работников образования: ставка заработной платы, оклад (должностной оклад) должен быть не ниже 70 % в структуре заработной платы работника (п. 36 Рекомендаций РТК на 2018 год).

2. Надбавка за качество работы.

1) Надбавка за качество и эффективность работы.

Настоящая надбавка стимулирует работу основного работника – учителя, и устанавливается на учебный год по итогам успешной работы в предыдущем учебном периоде.

2) Надбавка за наличие почетного звания, знака отличия, иной награды.

Надбавка устанавливается работнику при получении награды по перечню в КД или ином ЛНА в фиксированной сумме на весь период трудовых отношений.

ВНИМАНИЕ!

Перечень званий, наград, перечисленный в нормативных документах органов региональной и муниципальной власти (постановление № 283, решение № 474-V) обязателен **только для казённых учреждений** (п. 1 Положения о НСОТ…). Все остальные могут расширить список.

3. Надбавка за стаж работы (за его наличие или отсутствие).

Размер надбавки определяется ЛНА (положением) ОУ.

Педагогическим работникам – за стаж педагогической работы, подтверждённый записями в трудовой книжке в течение всего периода трудовой деятельности на педагогических должностях, а также на должностях, работа на которых засчитывается в педагогический стаж согласно приложению № 1 к положению о НСОТ (постановление № 283, решение № 474-V) либо приложению № 5.1 к территориальному Соглашению.

Другим работникам – за стаж работы в учреждении либо с детьми.

Выбор условия (длительность работы в вашем учреждении либо работа с детьми, в том числе и в других учреждениях) делают представители работодателя и работников (администрация и профком) исходя из необходимости закрепления работников определённых должностей (профессий) из числа вспомогательного персонала.

Молодым специалистам после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования и поступившим на работу по педагогической специальности – на первые три года работы - в размере до 50% ставки заработной платы, должностного оклада. Настоящая выплата может быть продлена в целях поддержки успешно работающего специалиста и подготовки его к аттестации на соответствие квалификационной категории. Условия выплаты также должны быть отражены в ЛНА учреждения.

ВНИМАНИЕ!

Молодой специалист не может получать сразу две надбавки по одному и тому же основанию - так называемую «стажевую надбавку». Если педагог получает надбавку за стаж (правильнее – за отсутствие стажа) как молодой специалист, то надбавка за длительный стаж работы, например, по истечении уже первого года работы, ему не полагается. Заканчивается условие надбавки – первые три года работы, и работнику устанавливается полагающаяся выплата за стаж 3 года.

4. Премии.

Во избежание дублирования выплат целесообразно премии чётко дифференцировать по их назначению. Все премии носят единовременный характер и устанавливаются по итогам конкретно выполненной работы одним или группой сотрудников, кроме «юбилейных» и «праздничных» выплат, которые производятся при наступлении события.

1) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Это единовременная выплата за выполнение, как правило, хозяйственных работ одним или группой работников по устранению аварийных ситуаций, срочных ремонтных работ, мероприятий по подготовке к новому учебному году.

2) Премия за высокие результаты работы.

Эта премия производится за высокие результаты основной (образовательной) деятельности учреждения по итогам значимых для учреждения (отрасли, города) мероприятий: смотр, конкурс, олимпиада, спартакиада, выставка, конференция, организация выпускных экзаменов, летнего труда и отдыха обучающихся и других мероприятий.

3) Премии по итогам работы.

Премия устанавливается на основании выполнения показателей по комплексу образовательной деятельности учреждения за определённый ЛНА период: за календарный месяц, квартал, полугодие, год и (или) за учебный период (четверть, полугодие, год). Настоящая премия максимальным размером не ограничивается.

4) Премии за долголетний и добросовестный труд.

Это единовременная премия, выплачивается при наступлении события (юбилей работника, учреждения, праздник). У неё есть существенное отличие от других премий: она выплачивается при наличии экономии ФОТ после всех, оговорённых выше выплат или за счёт средств от приносящей доход деятельности (внебюджетных средств). В положении, помимо размера выплаты, должно быть оговорено и условие «долголетний труд», то есть, сколько лет работник должен отработать в учреждении и (или) в отрасли, чтобы иметь право на эту выплату.

Целесообразно в положении сразу указать конкретный размер выплаты, так как число юбиляров (или «день рождения» учреждения) на срок действия коллективного договора или на учебный год известно.

По остальным выплатам, исходя из практики работы и «плавающего» $ФОТ_р$, сделать запись в положении: «…при наличии экономии ФОТ» либо «…за

счёт внебюджетных средств» или «…конкретный размер премии устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом».

5. Социальные выплаты (материальная помощь).

Эта выплата не относится к стимулирующим выплатам, но осуществляется за счёт стимулирующей части $ФОТ_р$ и при наличии экономии $ФОТ_р$ в целом. Условия и размеры этой выплаты также прописываются в положении учреждения.

1.7. Порядок установления стимулирующих выплат

Общие положения

1. При разработке (корректировке) показателей эффективности выполненной работы и установлении работникам стимулирующих выплат *следовать принципам объективности, адекватности, своевременности, справедливости и прозрачности*.
2. Показатели должны быть понятны сторонам трудовых отношений, конкретны (размеры выплат, сроки, критерии), проверяемы и измеряемы, а также исключать неоднозначность толкования.
3. Соблюдать *тождественность* формулировок и размеров выплат во всех ЛНА по оплате труда (в положении и приказах).
4. Для объективного и демократичного принятия работодателем решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера создать Комиссию по оценке эффективности работы сотрудников с участием представительного органа работников (пункт 34 д Единых рекомендаций РТК на 2018 год, БПА № 3(36), стр. 18). Утвердить состав Комиссии приказом, определить регламент работы (периодичность заседаний, ответственных лиц за подготовку сведений по структурным подразделениям).

Конечный «продукт» Комиссии - протокол, сводная таблица показателей эффективности.

5. Разграничить и прописать в регламенте (положении) Комиссии полномочия субъектов, участвующих в процедуре установления стимулирующих выплат (*читайте ниже примерные полномочия*).

Полномочия представителя работодателя, который:

- ✓ Разрабатывает (поручает разработать) положение о порядке установления доплат и надбавок (премий), согласовывает это положение с представительным органом работников (профкомом).
- ✓ Готовит (поручает подготовить) проект приказа об установлении работникам выплат на основании итоговой таблицы показателей, составленной и утверждённой Комиссией.
- ✓ Совместно с профкомом устанавливает соотношение премиального фонда, предназначенного для стимулирования каждой профессиональной группы. Например: педагогический персонал – 70%, административно-

управленческий и обслуживающий персонал – 30%. Это соотношение закрепить в ЛНА - в коллективном договоре либо в положении.

✓ Определяет стоимость балла (совместно с комиссией по оценке эффективности труда), исходя из количества набранных баллов в учётный период всеми профессиональными группами работников и суммы премиального фонда на этот период.

✓ Направляет проект приказа вместе с обоснованием (таблицей) на согласование (получение мотивированного мнения) в профком.

✓ После получения выписки из протокола профкома о том, что проект не противоречит нормам трудового законодательства и ЛНА учреждения, подписывает приказ, делая ссылку в констатирующей части приказа на номер и дату протокола профкома.

✓ Поручает секретарю ознакомить каждого работника под роспись с приказом (с указанием даты ознакомления).

✓ Направляет приказ в бухгалтерию для начисления выплаты сотрудникам.

✓ В первичных документах хранит оценочную таблицу, подписанную всеми членами Комиссии, выписку из протокола профкома с формулировкой мотивированного мнения; приказ с подписями работников об ознакомлении.

Полномочия Комиссии, которая:

✓ Оформляет протоколы, заполняет сводную таблицу по оценке эффективности работы сотрудников формализованными индикаторами учёта результатов их деятельности (в цифрах, баллах, процентах, иных единицах измерения), полученными от руководителей структурных подразделений (заместителей руководителя учреждения), сравнивает тождественность применяемых показателей, индикаторов с действующим в учреждении ЛНА (положением), в случае расхождений - ставит в известность руководителя.

✓ Утверждает таблицу, фиксируя своё решение (особое мнение) записью в протоколе.

✓ Протокол подписывает председатель Комиссии, таблицу - все члены Комиссии.

✓ Знакомит под роспись каждого работника с оценкой эффективности его работы (итоговой таблицей).

✓ Направляет экземпляр подписанной всеми членами Комиссии сводной таблицы руководителю для подготовки проекта приказа.

✓ В первичных документах Комиссия хранит протоколы, собранные от должностных лиц сведения и заполненная оценочная таблица.

Полномочия профкома, который:

✓ Направляет своего представителя в состав Комиссии по оценке эффективности труда сотрудников, работает в её составе.

✓ Совместно с представителем работодателя участвует в подготовке положения, определяет стоимость балла в каждый учётный период для каждой

профессиональной группы; оформляет протокольно итоги проведённой процедуры учёта мотивированного мнения (ст. 372 ТК РФ).

✓ Информирует членов Профсоюза о решении Комиссии.

✓ Рассматривает в срок не позднее 5 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа с обоснованиями (таблица показателей) об установлении работникам премий, сравнивает формулировки и размер выплат с условиями, закреплёнными в ЛНА (положение, КД).

✓ Если нет противоречий, профком при наличии кворума принимает решение: «Утвердить следующее мотивированное мнение по проекту приказа: проект приказа «О премировании работников по итогам работы за _____ (указать период)» не противоречит КД и положению об оплате труда учреждения. Согласиться с размером выплат, установленных работникам по итогам работы за первую четверть 2018/2019 учебного года».

✓ В протоколе отражает число присутствовавших членов профкома, ФИО не присутствовавшего члена профкома, итоги голосования («за», «против», «воздержалось», принято/не принято).

✓ Выписка из протокола, заверенная подписью председателя и печатью, направляется руководителю учреждения.

ВНИМАНИЕ!

✓ В первичных документах, помимо протоколов, хранит проекты приказов и обоснование по ним (итоговая оценочная таблица).

1.8. Ставка заработной платы и должностной оклад

Отличие в применении этих понятий нужно знать, чтобы грамотно оформить приказы на установление доплат и надбавок.

Пунктом 2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России 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» **установлено,** что «в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается *продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы*. Рассмотрим их различие.

Должностной оклад

Термин **«должностной оклад»** применяется в отношении оплаты труда педагогических работников, которым нормой рабочего времени названа «продолжительность рабочего времени» в 30 или 36 часов в неделю.

Должностной оклад - это фиксированный размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должности, исчисление заработной платы для которых осуществляется по должностным окладам, перечислены в п.п. 2.1.-2.2. приложения №1 к приказу № 1601: **старшие воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-организаторы, старшие вожатые, педагоги-библиотекари, инструктора по труду, преподаватели-организаторы ОБЖ, методисты и инструктора-методисты, старшие методисты и старшие инструктора-методисты, тьюторы**.

Должностные оклады устанавливаются также **всем руководителям**, **учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней** (вожатый, секретарь, младший воспитатель, диспетчер и др.), **служащим первого, второго и третьего уровней** (делопроизводитель, кассир, комендант, секретарь-машинистка, инспектор по кадрам, лаборант, техник; заведующие производством, канцелярией, складом, бухгалтер, инженер и т.д.), **медицинскому персоналу.**

Ставка заработной платы

Термин **«ставка заработной платы»** применяется в отношении тех педагогов, которым установлена норма педагогической работы (учебной нагрузки) в 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Это должности поименованы в пунктах 2.3-2.8. Приложения 1 к приказу № 1601: **все учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования (старший ПДО), тренеры-преподаватели (старший тренер-преподаватель), музыкальные руководители, концертмейстеры, инструктора по физической культуре**.

Нормы часов, определённые приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, являются расчетными величинами, которые применяются для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы для всех педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу (п. 2.8. приложения № 1к приказу № 1601), устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), а также динамическую паузу (п. 2 примечания к приложению № 1).

Различие оплаты труда по ставкам заработной платы и должностным окладам

Особенности оплаты труда педагогических работников **на основе ставок заработной платы** состоят в том, что работнику, осуществляющему с его согласия постоянно преподавательскую (педагогическую) работу сверх установленной нормы, оплата производится пропорционально количеству часов учебной нагрузки в одинарном размере из расчёта установленной ему ставки заработной платы.

Исключением являются случаи, когда выполнение работы сверх установленной нормы осуществляется по инициативе работодателя в день замены по окончании отработанной смены и рассматривается как сверхурочная

работа, которая оплачивается в двойном размере тоже исходя из количества проведённых часов и установленной работнику ставки заработной платы за норму учебной нагрузки.

Рабочим по ЕТКС устанавливаются **оклады**.

Если же педагогическим работникам выплачиваются **должностные оклады** за установленную продолжительность рабочего времени, составляющую 30 или 36 часов в неделю (должности педагогических работников, поименованные в пунктах 2.1.и 2.2 приложения 1 к приказу № 1601), то при привлечении их по инициативе работодателей для выполнения работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), такая **работа всегда квалифицируется как сверхурочная и компенсируется либо как за сверхурочную работу**, либо путём предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (не менее трёх календарных дней).

1.9. Штатное расписание

С июня 2008 года (приказ Минобразования и науки РФ от 09.06.2008 № 177 «О признании не подлежащими применению на территории РФ ведомственных нормативных правовых документов») органы управления образованием всех уровней не устанавливают для подведомственных учреждений нормативы штатной численности работников.

Пункты 4 и 5 части 3 статьи 28 Закона «Об образовании в Российской Федерации» *установление штатного расписания* относят *к компетенции* прав, обязанностей и ответственности *образовательного учреждения* (в тексте Закона – «образовательной организации»). Чтобы в дальнейшем у нас не было сомнений законности применения в ЛНА понятия «учреждение» вместо «организация», следует опираться на письмо Министерства образования и науки России от 10 июня 2013 года № ДЛ-151/17 «О наименовании образовательных учреждений».

ВНИМАНИЕ!

В Рекомендациях РТК на 2018 год в пункте 7л работодателю для установления (изменения, совершенствования) системы оплаты труда сформулированы следующие условия: системы нормирования труда определять с учётом мнения ВОППО или КД на основе **«типовых норм труда для однородных работ..., включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы,** нормы обслуживания и другие типовые нормы…». Это означает, что орган управления образованием как учредитель имеет право разработать типовые штатные нормативы и другие типовые нормы, а работодатели обязаны их применять исходя из особенностей функционирования учреждения и объёмов финансовой обеспеченности на выполнение государственного (муниципального) задания.

Штатное расписание (далее – ШР) как вид организационно-распорядительного документа – это документ долговременного действия. И, как правило, его утверждают при открытии учреждения на объём государственного (муниципального) задания в пределах выделенных учредителем ассигнований на содержание учреждения.

В ШР устанавливаются структурные подразделения (наименование, код). В учреждениях образования могут быть такие подразделения: интернат, музей, клуб, студия, отделение, библиотека, медицинский центр, пищеблок, прачечная, канцелярия и т.д.

ШР устанавливает также перечень должностей (рабочих профессий) с указанием количества одноимённых должностей (рабочих профессий) в каждом структурном подразделении, размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), надбавки, месячную заработную плату. Так как ШР является не только организационным, но и первичным учётным документом, его форма унифицирована (форма Т-3) и входит в «Альбом унифицированных форм первичных учётных документов по учёту труда и его оплаты» (постановление Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 01). *Не допускается введение в ШР должностей, особенно педагогических (от этого зависит льготная – досрочная страховая пенсия по старости), которых нет в перечне номенклатуры должностей педагогических работников (см. постановление Правительства России от 08.08.2013 № 678) и по которым нет квалификационных характеристик (см. приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н).*

На основе ШР работодатель ведёт подбор административного, педагогического (кроме учителей, тренеров-преподавателей, ПДО, ведущих преподавательскую работу), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала на вакантные должности, организует повышение квалификации, медицинские осмотры.

При необходимости в ШР могут вноситься изменения и дополнения. Например, в случае снижения учредителем ассигнований на содержание учреждения, работодатель вносит соответствующие изменения в штатное расписание и проводит организационно-штатные мероприятия по оптимизации численности штатов (сокращение). И наоборот, если учредитель увеличивает план приёма детей, например, с ограниченными возможностями здоровья, то работодатель увеличивает число штатных единиц нужной специальности.

В наших учреждениях штатное расписание корректируется чаще всего к 1 сентября, потому что именно к началу учебного года сдаётся статистическая отчётность о комплектовании учреждения детьми, о выборе образовательных программ, а также учитываются распорядительные документы учредителя об изменениях в государственный (муниципальный) заказ на определённые виды образовательных услуг. Утверждается и вводится в действие ШР приказом работодателя. **Если на 1 сентября не внесены изменения в ШР, то в пакет документов по тарификации вкладывается действующее ШР**.

1.10. Совместительство и совмещение

Работа по совместительству и совмещению имеет определённую специфику и регламентирована законодательством, в том числе Трудовым кодексом РФ (ст. 60.1, 60.2, 151, 282-285 ТК РФ) и постановлением Минтрудсоцразвития России от 30 июня 2003 года № 41. И та и другая работа может быть как постоянной, так и временной.

При нехватке кадров на начало учебного года приходится оформлять работников и по совмещению, и по совместительству.

Сходство в этих видах работ в том, что это всегда дополнительная работа за пределами условий трудового договора, заключённого работником с работодателем при приёме на работу по той или иной должности (профессии). Однако есть и существенные различия, в том числе в определении продолжительности рабочего времени и в оплате труда.

Особенности оформления ЛНА, режима и оплаты работы, выполняемой сотрудниками по совмещению и совместительству

Вид дополнительной работы	Совместительство	Совмещение	Расширение зон обслуживания, увеличение объема работ	Исполнение обязанностей временно отсутствующего без освобождения от основной работы
Ставка в ШР	Свободная			Занятая
По какой должности	По такой же или по другой	Только по другой	Только по такой же	По такой же или по другой
Что оформить	Трудовой договор	Соглашение к трудовому договору		
Кто может работать	Штатный или сторонний работник	Только штатный сотрудник		
Когда выполнять	В свободное время от основной работы	В течение рабочего времени по основной работе		
Продолжитель-ность	Не более 4 часов в день	Совпадает с продолжительностью рабочего дня или смены сотрудника		
Срок	На определенный срок или бессрочно	На определенный срок		На определен-ный срок или до выхода основ-ного работника
Оплата	Пропорционально отработанному времени	По договоренности		

ВНИМАНИЕ! Оформление совместителей как внешних, так и внутренних удобнее осуществлять с применением унифицированной формы Т-1

«Приказ (распоряжение) о приёме работника на работу». Форма утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 01. Договор по совместительству может быть заключён как на учебный год либо на другой период (по 31 мая, по 30 июня), так и на неопределённый срок. Например, по «дефицитной» профессии «рабочий по обслуживанию здания».

Примеры оформления работников по совмещению читайте дальше.

Раздел II. Примеры оформления ЛНА

Для облегчения работы руководителя предлагаю примеры оформления ЛНА по оплате труда. Выбор – за работодателем. Надо только помнить, что все формы должны быть утверждены работодателем, и не забывать, что есть унифицированные формы (постановление Госкомстата от 05.01.2004 г. № 1), применение которых рекомендовано для бюджетных учреждений. Напоминаем, что фамилии работников в приказах, списках **следует располагать в алфавитном порядке**, даже если вы эти списки скомплектовали по профессиональным группам.

2.1. Учёт мотивированного мнения профкома

Обращение в профком директора (заведующего)

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31 г. Йошкар-Олы»
00 00 0000 г. исх. № 00

В профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
директора школы Смирнова В.Г.

О получении мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 372 ТК РФ на проекты документов по тарификации работников на 2018/2019 учебный год

Направляю вам проекты документов и обоснование по ним:

1. Штатное расписание.
2. Положение о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на 2018/2019 учебный год.
3. Распределение учебной (педагогической) нагрузки и другой работы педагогическим работникам на 2018/2019 учебный год (тарификационный список).
4. Проекты приказов:

- об утверждении распределения учебной (педагогической) нагрузки педагогическим работникам на 2018/2019 учебный год;
- о штатном расписании;
- об установлении компенсационных выплат;
- об установлении стимулирующих выплат.

Прошу в течение пяти дней со дня получения настоящего обращения с приложенными к нему документами направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проектам локальных нормативных актов.
Приложение на 5 листах.

Директор школы Смирнов В.Г. (подпись).

Обращение получил 28 августа 2018 г. в 9.00 председатель профкома *Григорьев С.Г.*, вход. № 12 (*подпись*)

Примерная форма выписки из протокола заседания профкома о мотивированном мнении на обращение работодателя

Профессиональный союз работников народного образования и науки РФ
Первичная профсоюзная организация
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31 г. Йошкар-Олы»

Выписка
из протокола заседания профсоюзного комитета
от 29 августа 2018 года № 00

Избрано в состав профкома 5 человек
Присутствовало 4 человека
Отсутствовала Смирнова Г.Т. по уважительной причине

Повестка дня

1. Об утверждении мотивированного мнения по тарификации работников на 2018/2019 учебный год.

Слушали председателя профкома Григорьева С.Г. об обращении директора школы Смирнова В.Г. от 27 августа 2018 года № 17 и проектах ЛНА по тарификации работников на 2018/2019 учебный год.

Руководствуясь статьей 372 ТК РФ и на основании проверки соблюдения работодателем норм трудового права, профком постановляет:

1. Утвердить следующее мотивированное мнение профсоюзного комитета:

1.1.Представленные проекты ЛНА по тарификации работников на 2018/2019 учебный год соответствуют требованиям, установленным разделом 4 коллективного договора, Положению о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на 2018/2019 учебный год, согласованным с профкомом 24.08.2018 года.

1.2. Согласиться с принятием представителем работодателя приказов:

- о распределении учебной нагрузки педагогическим работникам на 2017/2018 учебный год (с приложением тарификационного списка);
- о штатном расписании (с приложением штатного расписания);
- о компенсационных выплатах работникам на 2018/2019 уч. г.;
- о стимулирующих выплатах работникам на 2018/2019 уч. г.

1.3. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат установлены работникам на основании действующего в учреждении Положения, согласованного с профкомом 24.08.2018 года.

Итоги голосования: «за» - 4, «против» - нет, «воздержалось» - нет.

Постановление принято единогласно.

Председатель профсоюзной организации Григорьев С.Г. (*подпись, расшифровка подписи*)

Мотивированное мнение профкома первичной профсоюзной организации МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31 г. Йошкар-Олы» от 29 августа 2018 года № 14-1 получил директор школы № 31 **Сергеев Н.А.** (*подпись*) 1 сентября 2018 года.

Варианты формулировок мотивированного мнения профкома

1. Мотивированное мнение ВОППО может быть разного содержания. Оно может включать:

- согласие с проектом ЛНА: «согласиться…», «поддержать…»;
- возражение по проекту полученного документа полностью или в части: «не давать согласия…», «профком не поддерживает…»;
- предложения по его совершенствованию: «внести изменения в пункт…», «в пункте ___ профком предлагает следующую формулировку…»;
- редакцию отдельных положений проекта, отличающуюся от редакции, сформулированной работодателем: «пункт ___изложить в следующей редакции…», «размер выплаты изменить с _% на _%».
- В протоколе профкома могут быть иные формулировки мотивированного мнения:
- исключить пункт 2.2.;
- дополнить пункт 2.2. словами следующего содержания «…»;
- из пункта 2.2. исключить слова «…»;
- после слов «…» дополнить пункт 2.2. текстом следующего содержания;
- пункт 2.2. изложить в следующей редакции «…».

2.2. Изменения в штатном расписании

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31 г. Йошкар-Олы»

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

О штатном расписании

Руководствуясь пунктом 4 части третьей статьи 28 Закона «Об образовании в Российской Федерации», в целях оптимизации штатной

численности, бюджетных средств на оплату труда работников и с учётом мнения профкома (протокол от 00 00 0000 № 00)

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести с 1 сентября 2018 года следующие изменения в штатное расписание школы:

1.1. Исключить штатные единицы по должностям (профессиям):

«социальный педагог» - 1,25 единицы;

«заместитель директора» - 1 единица;

«уборщик служебных помещений» - 0,75 единицы.

1.2. Ввести в штатное расписание должности:

«учитель-логопед» - 1единица;

«старший вожатый» - 1 единица;

«рабочий по комплексному обслуживанию здания» - 0,25 единицы.

2. Утвердить и ввести в действие с 1 сентября 2018 года штатное расписание на 57 штатных единиц (штатное расписание прилагается).

3. Признать утратившим силу приказ от 00 00 0000 г. № 00 «О штатном расписании».

4. Централизованной бухгалтерии принять к руководству и исполнению настоящий приказ.

Приложение на 1 листе.

Директор школы Сергеев Н.А. (подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены:

бухгалтер С.В. Петрова (дата ознакомления, подпись);

экономист М.О. Смирнова (дата ознакомления, подпись)

2.3. Утверждении учебной нагрузки на учебный год

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31 г. Йошкар-Олы»

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

Об учебной нагрузке педагогических работников

В целях выполнения муниципального задания, реализации образовательных программ, исходя из обеспеченности учреждения педагогическими работниками, на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам работников и с учётом мнения профкома (протокол от 00 00 0000 г. № 00)

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить на 2018/2019 учебный год учебную (педагогическую) нагрузку педагогическим работникам (тарификационный список прилагается).

2. ЦБ обеспечить в установленные сроки исчисление заработной платы работникам на 2018/2019 учебный год в соответствии с их фактической учебной

нагрузкой (педагогической работой) и применяемой в учреждении системой оплаты труда.

Директор школы (*подпись, расшифровка подписи*)

С приказом ознакомлен бухгалтер С.В. Петрова (*дата ознакомления, подпись*)

2.4. Изменение учебной нагрузки

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31 г. Йошкар-Олы»

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

Об изменении учебной нагрузки

В связи с отпуском по уходу за ребёнком учителя русского языка и литературы Сергеевой Н.А. (заявление от 04 сентября 2018 г.) и на основании дополнительного соглашения к трудовому договору учителя Нарышкиной У.А.

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Протарифицировать учителю Нарышкиной У.А. с 5 сентября 2018 г. до выхода на работу Сергеевой Н.А. дополнительно 6 учебных часов русского языка и литературы в неделю в 7 «А» классе.

2. Централизованной бухгалтерии с 5 сентября 2018 года исчисление заработной платы учителя Нарышкиной У.А. осуществлять за объём учебной нагрузки 28 учебных часов в неделю. Внести изменения в размер доплаты за проверку письменных работ по русскому языку и литературе из расчёта 28 учебных часов в неделю.

3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя директора по учебно-воспитательной работе Силуянову Г.Т.

Директор школы (подпись, расшифровка подписи)
С приказом ознакомлены (ФИО, дата, подпись)

Вариант распорядительной части приказа по дошкольному учреждению

…….

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Воспитателю Нарышкиной У.А. протарифицировать с 5 сентября 2018 г. до выхода на работу Сергеевой Н.А. дополнительно 16 часов в неделю работы воспитателя.

2. Централизованной бухгалтерии с 5 сентября 2018 года исчисление заработной платы воспитателя Нарышкиной У.А. осуществлять за объём работы 52 часа в неделю.

Директор школы (подпись, расшифровка подписи)
С приказом ознакомлены (ФИО, дата, подпись)

2.5. Повышающий коэффициент по тождественным должностям

Вариант: учитель - ПДО

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31 г. Йошкар-Олы»

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

О ставке заработной платы и учебной нагрузке педагогов дополнительного образования

Руководствуясь приложением № 5.2 «Тождественность должностей педагогических работников для оплаты труда по квалификационной категории» территориального соглашения *(либо сделать ссылку на региональное соглашение, коллективный договор или на отдельное соглашение сторон социального партнёрства – администрации и профкома),* на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам работников, ходатайства профкома от 00 00 0000 г.

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Установить с 1 сентября 2018 года педагогическим работникам, выполняющим обязанность педагога дополнительного образования по ведению кружков, ставку заработной платы с применением к должностному окладу ПДО с высшим образованием 6 636 рублей повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории по основной должности «Учитель» на срок её действия и протарифицировать учебную нагрузку на 2018/2019 учебный год следующим работникам:

ФИО	Категория		Направление внеурочной деятельности	Учебная нагрузка в неделю	Ставка с учётом 100 р. на КИП
	Уро-вень	*Срок*			
Андреева Г. И.	I	15.03. 2019	Занимательная грамматика	3 часа	8 727,00
Ежов Г. И.	Выс-шая	02.04. 2019	Математичес-кая логика	4 часа	9 391,00
Ельцова А. П.	нет	нет	Краеведение	2 часа	6 736,00
И т.д.					

2. Централизованной бухгалтерии исчисление заработной платы работников осуществлять исходя из пункта 1 настоящего приказа.

Директор школы (подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

Вариант: преподаватель-организатор ОБЖ - учитель

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31 г. Йошкар-Олы»

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

О ставке заработной платы

Руководствуясь приложением № 5.2 «Тождественность должностей педагогических работников для оплаты труда по квалификационной категории» территориального соглашения на 2018-2020 годы, учитывая тождественность профилей работы по должностям «преподаватель-организатор ОБЖ» и «учитель физической культуры», на основании дополнительного соглашения к трудовому договору Сенина А.Н., ходатайства профкома от 00 00 0000 г.

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Установить с 1 сентября 2018 года учителю физкультуры Сенину А.Н. ставку заработной платы с применением повышающего коэффициента 1,4 за наличие высшей квалификационной категории по должности «Преподаватель-организатор ОБЖ» на срок её действия до марта 2020 года.
2. ЦБ исчисление заработной платы учителя Сенина А.Н. производить с применением к базовому окладу повышающего коэффициента 1,4 на весь объём учебной нагрузки по занимаемой должности.

Директор школы (подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлен: (ФИО, дата, подпись)

2.6. Совмещение, увеличение объёма выполняемой работы, расширение зоны обслуживания

Пример оформления совмещения

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

О доплатах за совмещение должностей (профессий)

Руководствуясь статьями 60^2, 151 Трудового кодекса РФ, в связи с вакансией должности «лаборант» и на основании дополнительного соглашения к трудовому договору учителя Арсеньева Г.В.

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Возложить с 1 сентября 2018 г. до закрытия вакансии на учителя физики Арсеньева Г.В. исполнение обязанностей лаборанта и установить доплату в размере 25% ставки заработной платы учителя.
2. Централизованной бухгалтерии выплату Арсеньеву Г.В. осуществлять до отмены настоящего приказа в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Директор школы (подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлен: (ФИО, дата, подпись)

Пример оформления увеличения объёма работы

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

О доплатах за увеличение объёма работы, расширения зоны обслуживания

Руководствуясь статьями 60^2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, штатным расписанием, на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам работников

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Установить с 1 сентября 2018 года доплаты за увеличение объёма выполняемой работы по одноимённым вакантным должностям в процентах к окладу (должностному окладу) работника:

1.1. Поварам:

Головиной Анне Ивановне – в размере 70%;

Тереховой Лидии Сергеевне – в размере 45%.

1.2. Рабочему по обслуживанию здания Торопову Евгению Максимовичу – в размере 60%.

2. Установить с 1 сентября 2018 года доплаты за расширение зоны обслуживания по одноимённым вакантным должностям в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу работника:

2.1. Младшим воспитателям за обслуживание дополнительно второй группы - в размере 100%:

Петровой Галине Романовне (*указать группу*);

Семёновой Светлане Николаевне *(указать группу)*.

2.2. Специалистам в связи с увеличением сверх установленного норматива обслуживания классов (групп), обучающихся - в размере 25%:

социальному педагогу Корниловой Н.И.;

педагогу-психологу Савониной Е.М.

3. Централизованной бухгалтерии выплаты работникам осуществлять в пределах фонда оплаты труда учреждения до отмены настоящего приказа.

Директор школы (подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

2.7. Оформление компенсационных выплат

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

О компенсационных выплатах за вредные и иные особые условия труда

Руководствуясь разделом III Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на 2018/2019 учебный год,

на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам работников и с учётом мнения профкома (протокол от 00 00 0000 г. № 00),

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Установить с 1 сентября 2018 года по 31 августа 2019 года повышенный размер оплаты труда в виде доплаты следующим работникам:

1.1. В размере 50% за каждый час работы в ночное время с 22 до 6 утра сторожам …(ФИО);

1.2. В размере 12% к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу) по итогам СОУТ за тяжесть и напряжённость трудового процесса:

учителям химии … (ФИО);

учителям информатики … (ФИО);

педагогу – библиотекарю … (ФИО);

секретарю … (ФИО).

1.3. В размере 12% к должностному окладу, окладу по итогам СОУТ за тяжесть трудового процесса:

уборщикам служебных помещений…(ФИО);

рабочему по комплексному обслуживанию здания … (ФИО);

грузчику … (ФИО).

1.4. В размере 12% к ставке заработной платы, окладу за работу с детьми в холодное время года с 1 ноября 2018 г. по 10 апреля 2019 г. на открытых стадионах (площадках) или иную работу в указанный период:

учителям физкультуры… (ФИО);

дворнику … (ФИО).

2. Централизованной бухгалтерии выплаты производить в пределах выделенного фонда оплаты труда за фактически отработанное время в указанный период согласно Табелю учёта занятости работников.

Директор школы В. Смирнов

С приказом ознакомлены: ФИО, должность, дата, подпись.

О компенсационных выплатах за неаудиторную (дополнительную) работу

Руководствуясь разделом III Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на 2018/2019 учебный год, на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам работников и с учётом мнения профкома (протокол от 00 00 0000 г. № 00),

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Возложить исполнение дополнительных обязанностей и установить с 1 сентября 2018 года по 31 августа 2019 года доплаты за выполнение неаудиторной работы в процентах к ставке заработной платы, в рублях к заработной плате следующим работникам:

ФИО	Должность, специаль-ность	Классное руководство		Проверка письменных работ к нагрузке	Заведование (кабинет, мастерская, МО, участок)	Кружки, секции, студии	
		Класс/ учени-ков	Размер			Наиме-нование	Размер
Асеева М.А.	учитель русского языка	5А/26	120 р./уч.	20%	Каб. русского языка - 5%; МО – 5%	Юный летопи-сец	10 %
Белова Н.Н.	учитель информа-тики	7В/23	30%	5%	Кабинет информатики 15%; МО – 5%	Фото-кружок	10 %
И т.д.							

2. Возложить исполнение дополнительных обязанностей и установить с 1 сентября 2018 года по 31 декабря 2018 года доплаты за выполнение дополнительной работы в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) следующим работникам:

№ п/п	ФИО	Должность, специальность	Вид работы, обязанностей	Размер доплаты
1.	Андреев С.И.	Учитель математики	Обслуживание сайта	20%
2.	Верховцева А.И.	Учитель начальных классов	Регулирование трудовых отношений	30%
3.	Гордеев С.А.	Учитель физики	Охрана труда, ГО и ЧС	30%
4.	И т.д.			

3. Централизованной бухгалтерии выплаты производить в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Директор школы В. Смирнов

С приказом ознакомлены: ФИО, должность, дата, подпись.

2.8. Оформление стимулирующих выплат

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

О стимулирующих надбавках

На основании раздела 4 Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на _____ учебный год, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников и с учётом мотивированного мнения профкома (протокол от 30 августа 2018 года, № 10),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить с 1 сентября 2018 года по 31 августа 2019 г. стимулирующие надбавки в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), в рублях к заработной плате следующим работникам:

ФИО работ-ника	Должность специа-льность	Выслуга на 1.09.2018		Награды		Интен-сивность	Эффек-тивность
		Стаж	%	Наимено-вание	Руб.		
Андреев С.А.	Учитель истории	13,8 лет	15	Почётный работник общего образова-ния	500	2 000 р.	30%
Быкова Е.Т.	Учитель информатики, молодой специалист	1,6 лет	50	нет	нет	2000	нет
Иванова И.И.	Уборщик	6,3 г.	10	нет		1000 р.	нет

2. Установить с 1 сентября 2018 года по 31 декабря 2018 г. стимулирующие надбавки за интенсивность в рублях к заработной плате следующим работникам:

2.1. В размере 2 000 рублей ежемесячно учителям:

- Городчиковой Е.М.;
- Семёнову А.Г.;
- и т.д.

2.2. В размере 3 000 рублей ежемесячно рабочему по обслуживанию здания Самусеву Л.Н. и т.д.

3. Централизованной бухгалтерии выплаты осуществить в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Директор школы В. Смирнов

С приказом ознакомлены:

ФИО, должность, дата, подпись, расшифровка подписи

2.9. Оформление премиальных выплат

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

О премии по итогам работы за первую четверть 2018/2019 учебного года

На основании раздела 4 Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на ____ учебный год, заключения Комиссии по оценке эффективности труда сотрудников (протокол от 31 октября 2018 г., № 11) и с учётом мотивированного мнения профкома (протокол от 2 ноября 2018 года, № 10),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить стимулирующие выплаты по итогам работы за первую четверть 2018/2019 учебного года, исходя из стоимости балла 60 рублей, следующим работникам:

№ п/п	ФИО	Должность, специальность	Всего баллов	Сумма к выплате, руб.
1.	Аверин Михаил Иванович	Учитель физики	70	4200
2.	Борисова Анна Архиповна	Учитель нач. классов	73	4380
	И т.д.			

2. Централизованной бухгалтерии выплаты осуществить в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Директор школы В. Смирнов

С приказом ознакомлены: ФИО, должность, дата, подпись.

ВНИМАНИЕ!

Выплаты могут устанавливаться в процентах. Вариант записи в пункте первом распорядительной части приказа: «… в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) следующим работникам: …». И напротив каждой фамилии работника указать процент установленной выплаты, исходя из суммы, имеющейся в распоряжении работодателя и стоимости 1 процента по каждой профессиональной группе работников. Стоимость процента (либо балла – в первом варианте) определяется на заседании Комиссии по оценке эффективности труда сотрудников.

Ознакомление работников с приказом осуществляется после получения письменного мотивированного мнения профкома и подписания его работодателем.

Пример оформления протокола
и приложения к протоколу Комиссии
по оценке эффективности труда сотрудников

МБОУ «Общеобразовательная школа № 31 г. Йошкар-Олы»
Комиссия по оценке эффективности труда сотрудников

ПРОТОКОЛ

00 00 0000 № 00

Присутствовало
членов Комиссии – 4;
Отсутствовало – 1 (Катаева Н.И. по болезни).
Приглашено – 1: директор школы В.Г. Смирнов

Повестка дня

1. Об оценке эффективности деятельности работников учреждения за первую четверть 2018/2019 учебного года.

2. О стоимости оценочного балла для установления премиальных выплат сотрудникам в учётном периоде.

По первому вопросу слушали заместителей директора (ФИО), которые представили Комиссии таблицы о выполнении работниками показателей эффективности согласно разделу 4 Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам, а также сведения о самоооценке работниками своего труда за первую четверть 2018/2019 учебного года.

Расхождения в самооценке и оценке администрацией имеются у педагогов (ФИО). Причина в … . Представитель работников член профкома В.Л. Егорова уточнила …, считая, что … .

Вопросы задали члены Комиссии: … . Пояснения сделал директор школы В.Г Смирнов:

Рассмотрев представленные документы, Комиссия решила:

1. Таблицу оценки эффективности работы сотрудников школы за первую четверть 2018/2019 учебного года для установления им премиальных выплат утвердить (таблица прилагается).

2. Для установления премиальных выплат работникам по итогам их деятельности в первой четверти 2018/2019 учебного года направить один экземпляр Таблицы, подписанной членами Комиссии, руководителю учреждения.

Проголосовало: «за» - 4, «против» – нет, «воздержалось» – нет. Принято.

По второму вопросу слушали директора школы В.Г. Смирнова, который ознакомил членов Комиссии со справкой бухгалтерии, подтверждающей размер премиального фонда по итогам финансовой деятельности за девять месяцев 2018 года. Учитывая соотношение расходов на оплату труда педагогического и прочего персонала 80:20%, установленного учредителем, сумма, которая может быть направлена на стимулирование педагогических работников, ____ рублей,

прочего персонала, включая административно-управленческий персонал - ____ рублей.

Общее число баллов, набранных по профессиональным группам работников, составляет:

педагогические работники (40 человек) - 2 400; административно-управленческий персонал (5 человек) – 317; обслуживающий персонал (12 человек) – 470.

Комиссия решила:

1. Для определения размера стимулирующих выплат работникам по итогам работы за первую четверть 2018/2019 учебного года установить стоимость оценочного балла в учётном периоде:

для педагогов - _____ рублей;

для административно-управленческого персонала - _____ рублей;

для обслуживающего персонала - _____ рублей.

2. Настоящие рекомендации направить директору школы В.Г. Смирнову.

Проголосовало: «за» - 4, «против» – нет, «воздержалось» – нет. Принято

Председатель Комиссии Е. Л. Кузнецов

Приложение к протоколу Комиссии
от 00 00 0000 года № 00

Сводная таблица
оценки эффективности работы сотрудников школы за первую четверть
2018/2019 учебного года

№ п/п	**ФИО, должность работника**	**Показатели в баллах**				**Итого бал-лов**
		I до 30	II до 20	III до 40	IV до 10	
Педагогические работники						
1.	Аверин М.И., учитель	20	10	30	10	70
2.	Борисова А.И., учитель	23	10	30	10	73
	И т.д.					
Итого баллов по профессиональной группе						2 400

I – динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся
II – методическая работа (реализация дополнительных проектов)
III – участие и результаты участия в конкурсах
IV – взаимодействие с родителями обучающихся

Таблицу составили, проверили и подписали члены Комиссии: ФИО, дата, подпись.

С таблицей оценки эффективности деятельности сотрудников
за первую четверть 2018/2019 учебного года ознакомлены:

№ п/п	ФИО работника	Должность /профессия	Число баллов	Дата ознакомления	Подпись
1.	Аверин М.И.	учитель	70	15.11.17	✓
2.	Борисова А.И.	учитель	73	15.11.17	✓

Секретарь Изотова Г.И. (подпись)

2.10. Оплата работы уборщиков служебных помещений

Пример 1. О закреплении участков работы

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

О закреплении объёма работы уборщиков служебных помещений на 2017/2018 учебный год

В связи с началом нового 2018/2019 учебного года и во исполнение СанПиН 2.4.2.2821-10 (*для ДОУ - 2.4.1.2660-10, для УДО – 2.4.4.1251-03)* по содержанию учебных, рекреационных, служебно-бытовых и иных помещений учреждения

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Закрепить с 01 сентября 2018 г. по 31 августа 2019 г. за уборщиками служебных помещений убираемую площадь:

- Петрова М.А. (участок № 1 – спортивный зал, рекреация 1 этажа) 283 кв. м.×2 смены=560 кв. м.;
- Егорова М.В. (участок № 2 – коридоры 3 этажа 1 и 2 блоков) - 630 кв. м.
- ….

2. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя директора по АХЧ Средину Е.Н.

Директор школы (подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

Пример 2. Об установлении заработной платы

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

Об оплате уборщиков служебных помещений

На основании приказа от 31 августа 2018 г. № 111/17-п «О закреплении объёма работы уборщиков служебных помещений на 2018/2019 учебный год», раздела III Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам в 2018/2019 учебном году, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Установить с 1 сентября 2018 г. по 31 августа 2019 г. оплату труда за фактически убираемую площадь исходя из оклада _____ р. за норму убираемой площади 500 кв. м., компенсационные выплаты за вредные условия труда и дополнительную работу следующим уборщикам служебных помещений:

ФИО работника	S для уборки	Доплаты		
		Вредные условия - в % от оплаты за убираемую площадь	Панели, двери, окна, кабинеты с мебелью - в % от оплаты за убираемую площадь	Уборка туалетов – в % от оклада
Белов С.А.	780 кв. м.	12%	40%	20%
Семёнова Н.И.	920 кв. м.	12%	15%	10%

2. Централизованной бухгалтерии оплату производить согласно настоящему приказу в пределах выделенного учреждению фонда оплаты труда.

Директор школы (подпись, ФИО)

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

2.11. Оплата работы в праздничные дни

ПРИКАЗ

00 00 0000 г. № 00

Об оплате за работу в праздничные дни

Руководствуясь ст. 153 Трудового кодекса РФ, пунктом ____ Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам в 2018/2019 учебном году, на основании графика работы и Табеля учёта использования рабочего времени за март 2019 года

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Оплатить за работу 8 марта 2019 года в двойном размере по часовым ставкам работников пропорционально отработанному времени сторожам:

Семёнову С.И. - за 14 часов;

Сергееву Е.Г. - за 10 часов.

2. Централизованной бухгалтерии оплату осуществлять в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Директор школы (подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

2.12. Положение о доплатах и надбавках

_____

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

Учтено мнение профкома: протокол от _____ 20 __ г. № ___ _____ (***подпись, расшифровка подписи***) МП	Утверждаю директор МБОУ: приказ от _____20 ___ г. № ___ _____ (***подпись, расшифровка подписи***) МП

Положение
о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам на 0000/0000 учебный год

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», иных муниципальных, региональных и федеральных нормативных правовых актов по оплате труда работников бюджетной сферы.

Настоящим Положением определяется перечень, порядок и условия установления работникам учреждения следующих выплат:

- **Выплаты компенсационного характера:**
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- доплаты за выполнение неаудиторной (дополнительной) работы.
- **Выплаты стимулирующего характера:**
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.
- **Социальные выплаты (**материальная помощь**).**

Выплаты, осуществляемые работникам в соответствии с настоящим Положением, не могут ухудшать их условия оплаты труда, принятые коллективным договором.

С учётом финансовых возможностей учреждения допускается увеличение размера компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренного работникам коллективным договором на срок его действия.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера

2.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются как в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютной величине (в рублях).

2.2. Условия, предельный размер и периодичность выплат определяются настоящим Положением.

Конкретный размер выплаты работнику по всем основаниям настоящего Положения устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ), предусмотренного учреждению на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12%, но не ниже 4% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на период работы пропорционально времени работы в соответствующих условиях и объёму учебной (педагогической) нагрузки, другой выполняемой работы.

Настоящие выплаты не могут быть снижены (отменены) работнику без выполнения документально оформленных работ по устранению вредных факторов на данном рабочем месте или проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), в результате которой в установленном порядке дано заключение о полном соответствии рабочего места оптимальным или допустимым требованиям безопасности (1-2 классы).

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда	%
1.	Секретарь, бухгалтер, делопроизводитель, системный администратор, другие работники	Тяжесть и напряжённость трудового процесса: работа за дисплеем ПЭВМ	12
2.	Учитель химии, лаборант кабинета химии	Тяжесть и напряжённость трудового процесса: работа с использованием химреактивов	12
3.	Уборщик служебных помещений	Тяжесть трудового процесса	12

4.	Грузчик, заведующий хозяйством, кладовщик	Тяжесть трудового процесса: погрузочно-разгрузочные работы вручную	12
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сантехник	Тяжесть трудового процесса: обслуживание канализационных колодцев и сетей	12
6.	Инструктор по плаванию, лаборант бассейна, медсестра, уборщик, хлораторщик	Тяжесть трудового процесса: обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	12
7.	Повар, шеф-повар, подсобный рабочий кухни	Тяжесть трудового процесса: работа у горячих плит, электрожаровых шкафов; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	12

3.2. *Выплаты работникам, занимающим определённые должности (профессии)*

Согласно пункту _____ коллективного договора на 2018-2020 годы осуществляется компенсационная выплата в размере 10% ставки заработной платы, оклада, должностного оклада работникам, занимающим должности (профессии) «повар», «рабочий кухни», «рабочий по обслуживанию здания», «завхоз», «секретарь» и т.д.

Примечание. Настоящая запись вносится в Положение, если по СОУТ этим работникам не установлен класс вредности 3.1 и если в КД есть такая льгота. Размер % может быть любой, но (не 12%, чтобы не путать с доплатой по СОУТ.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий

3.3.1. За работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Оплата осуществляется в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада, (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то оплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

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

3.3.2. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ.

Размер и форма (в процентах или в абсолютной величине) доплаты работнику устанавливается по письменному соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не ниже размера, положенного основному работнику за тот же объём работы.

3.3.3. За работу в холодное время года на открытых площадках.

Выплата производится за фактически отработанное время (часы) в период с 1 ноября по 10 апреля дворникам, учителям физкультуры, тренерам-преподавателям, педагогам дополнительного образования в размере 12% ставки заработной платы, оклада, должностного оклада.

3.3.4. За работу в условиях особого санитарно-эпидемиологического режима работы учреждения, а также уборка помещений при проведении ремонтных работ.

Устанавливается надбавка в размере 15% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за фактически отработанное время.

3.3.5. За работу, связанную с пылью растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением.

Устанавливается надбавка в размере 15% должностного оклада библиотекарю, педагогу-библиотекарю, заведующему библиотекой.

3.3.6. За работу по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий, соревнований, других мероприятий с обучающимися в полевых условиях.

Доплата устанавливается за каждый час фактически проработанного времени в данных условиях в размере 15% стоимости часа, рассчитанного из ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

3.3.7. За отдельные виды работ уборщику служебных помещений:

- уборка санузлов - в размере 10% оклада работника за каждый санузел;
- мытьё панелей, дверей, окон, уборка комнат с мебелью – в размере 40% от установленной оплаты труда за фактически убираемую площадь.

3.3.8. За работу в ночное и вечернее время (за каждый час работы):

- в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) - в размере 50% часовой ставки, рассчитанной из оклада (ставки) работника;
- в вечернее время (в период) с 18.00 до 22.00 – в размере 20% часовой ставки, рассчитанной из ставки заработной платы работника (учитель, тренер-преподаватель, ПДО).

3.3.9. За замену в случае неявки сменяющего работника, учителя по расписанию уроков (занятий).

Оплата устанавливается как за сверхурочную работу: за первые два часа - в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере стоимости часа из расчёта ставки, оклада заменяющего работника.

В последующие дни оплата работы за замену отсутствующего работника производится по письменному соглашению сторон трудового договора.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае оплата времени замены осуществляется в одинарном размере.

3.3.10. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Оплата устанавливается за фактически отработанное время исходя из ставки заработной платы, оклада, должностного оклада заменяющего работника в процентах или в абсолютной величине по соглашению сторон ТД.

3.3.11. За выполнение дополнительной работы.

Настоящие доплаты устанавливаются в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине на учебный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые обязанности работника по занимаемой должности, предусмотренные квалификационной характеристикой, по перечню работ в следующем размере:

№ п/п	Виды дополнительной работы	Размер доплаты
	Неаудиторная работа	
1.	Классное руководство, в том числе: 1-4 классы 5-8 классы 9-11 классы в классах для детей с ОВЗ	 ___% ___% ___% ___%
	Вариант записи пункта 1: Классное руководство: устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на начало учебного года, в том числе: 1, 5, 9-11 классы и т.д.	За одного обучающегося 180 рублей…
2.	Проверка письменных работ по учебным дисциплинам: начальные классы русский язык и литература математика информатика, черчение и т.д.	 ___% ___% ___% ___%
3.	Руководство методическим объединением (МО)	5-7%
4.	Заведование:	
4.1.	учебным кабинетом	5 – 10%
4.2.	учебной мастерской, клубом, музеем, студией	10 – 30%
4.3.	учебно-опытным участком (с апреля по октябрь)	10%
4.4.	теплицей (на период функционирования)	10%

5.	Работа по организационному и психолого-педагогическому сопровождению реализации ФГОС	10%
6.	Ведение электронной учительской (учительских журналов, ученических дневников)	10%
7.	Выполнение функций председателя и членов предметных жюри всероссийской олимпиады (спартакиады) школьников (за период работы исходя из стоимости часа работника)	
8.	Проведение консультаций, дополнительных занятий с обучающимися; ведение кружков, спортивных секций	10-30%
Другая дополнительная работа		
9.	Организация питания и ведение документации по организации питания работников и обучающихся	10%
10.	Работа в системе «Меркурий»	10%
11.	Работа на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок	30%
12.	Исполнение обязанностей, в том числе:	
12.1.	Общественный инспектор по охране прав детства	5-10%
12.2.	Уполномоченный по охране труда	5-10%
12.3.	Представитель работников по регулированию трудовых отношений	10-30%
12.4.	Наставник молодого специалиста	5% за каждого
12.5.	Секретарь педсовета и аттестационной комиссии	5%
12.6.	Уполномоченный ЧС и ГО	30%

IV. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии)

При наличии в учреждении стимулирующей части и экономии базовой части фонда оплаты труда работнику осуществляются выплаты стимулирующего характера (надбавки и премии).

Надбавки

4.1. За интенсивность труда.

Настоящая надбавка устанавливается работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объём работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта.

Надбавка устанавливается на учебный год и (или) на период выполнения большего объёма работы, выплачивается ежемесячно в следующем размере:

педагогическим работникам – ____ рублей;
учебно-вспомогательному персоналу – _____ рублей;
обслуживающему персоналу – _____ рублей.

4.2. За качество работы.

4.2.1. За эффективность работы.

Настоящая надбавка устанавливается на учебный год по итогам успешной работы в предыдущем учебном периоде в размере от 10 до 30% ставки заработной платы. (*Вариант записи, например*: «…выплачивается единовременно в размере базового оклада по занимаемой должности»).

Решение об установлении надбавки принимает руководитель учреждения с учётом мнения ВОППО по представлению соответствующего методического объединения либо заместителя руководителя.

4.2.2. За наличие почетного звания, знака отличия, иной награды.

Надбавка устанавливается на учебный год работнику, которому присвоено почетное звание, знак отличия, другая награда в сфере образования и науки в следующем размере:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2, 0 тыс. рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - 1, 5 тыс. рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1,0 тыс. рублей;
- нагрудный знак «Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации» - 1,0 тыс. рублей;
- почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации» - 0,5 тыс. рублей;
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 0,5 тыс. рублей;
- Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,5 тыс. рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговорённых пунктом 4.2.2. настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника. В этом случае надбавка устанавливается на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

При наличии двух и более почетных званий, знаков отличия, наград надбавка устанавливается по максимальному значению соответствующей награды.

4.3. За стаж работы.

4.3.1. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается:

- педагогическим работникам - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;

- учебно-вспомогательному и прочему персоналу (кроме руководителя и заместителей руководителя) – за стаж работы в образовательном учреждении.

Надбавка является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника на учебный год в размере 1% за каждый проработанный год, но не более 30% за весь период, в том числе:

- от 1 до 10 процентов – за стаж работы от 1 до 10 лет;
- от 10 до 20 процентов – за стаж от 10 до 20 лет;
- от 20 до 30 процентов - за стаж от 20 и более лет.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также иная работа, определённая приложением № 1 к Положению, утвержденному решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V.

Право решать вопрос о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту 4.3.1. настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы в образовательном учреждении) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) на основании трудовых книжек либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

4.3.2. Надбавка молодому специалисту.

Надбавка устанавливается в размере 50% к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогического работника на срок первых трёх лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или среднего профессионального образования.

Условия установления (продления) надбавки:

- с работником заключён трудовой договор по педагогической специальности впервые;
- работник имеет статус «молодой специалист», то есть впервые окончил образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении;
- исходя из динамики профессионального роста, в целях создания дополнительных условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года;

- на работника, в период получения надбавки по пункту 4.3.2., не распространяются условия пункта 4.3.1. настоящего Положения.

4.4. Надбавки, указанные в пунктах 4.1.-4.3., выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени, учебной (педагогической) нагрузке, объёму другой работы, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

Премии

4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Настоящая премия является единовременной и производится по итогам выполнения задания одним или группой работников по устранению аварийных ситуаций, срочных ремонтных работ, мероприятий по подготовке к новому учебному году, а также других работ по обеспечению бесперебойного функционирования учреждения, в том числе по заданию учредителя. Размер премии устанавливается от 50 до 200% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

4.6. Премия за высокие результаты работы.

Настоящая премия является единовременной и производится за высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета (имиджа) учреждения по итогам значимых для учреждения (отрасли, города) мероприятий: смотр, конкурс, олимпиада, спартакиада, выставка, конференция, организация выпускных экзаменов, летнего труда и отдыха обучающихся и других мероприятий.

Премия работнику устанавливается в размере от ___% до ___% ставки заработной платы, оклада, должностного оклада в зависимости от личного вклада в коллективный труд. Коэффициент участия каждого работника определяется Комиссией по оценке эффективности труда работников, созданной с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. Премии по итогам работы.

Премия устанавливается по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) и (или) учебного периода (четверть, полугодие, год), максимальным размером не ограничивается.

Размер премии работнику определяется по балльной системе путём умножения стоимости одного балла на суммарное количество набранных работником баллов. Стоимость одного балла определяется делением суммы стимулирующего фонда (фонда премирования) на сумму баллов всех работников.

При проведении оценки качества и количества выполненной сотрудником работы для определения размера премии устанавливается минимальный совокупный показатель достижений – 10 баллов.

Для принятия решения об установлении работникам премии руководитель учитывает мнение профкома в порядке, определённом ст. 372 ТК РФ, и заключение Комиссии по оценке эффективности работы персонала в соответствии с настоящими показателями и критериями:

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка в баллах
1	2	3
Педагогические работники		
1.	**Уровень обученности (воспитанности) учащихся**	**0-20**
	- положительная динамика обученности (воспитанности) - участие в конкурсах, олимпиадах и др. смотрах	0-10 0- 10
2.	**Уровень преподавания**	**0-10**
	- внедрение авторских программ, элективных курсов; использование ИКТ с учётом возраста обучающихся	0-10
3.	**Уровень методической работы**	**0-20**
	- участие в инновационной и проектной деятельности по программе развития учреждения (по направлению избранной темы) - обобщение опыта в форме проведения открытых уроков, публикаций, выступлений в методических объединениях, на педсоветах, курсах	0-10 0-10
4.	**Уровень воспитательной работы**	**0-20**
	- отсутствие (снижение) пропусков занятий, правонарушений - уровень охвата питанием учащихся	0-15 0-5
5.	**Уровень исполнительской дисциплины, коммуникативной культуры**	**0-30**
	- безусловное выполнение распоряжений руководителя, ведение документации в рамках трудовой функции работника - отсутствие жалоб, конфликтов - соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности	0-15 0-10 0-5
	Итого баллов	**100**
Заместитель директора по УВР, ВР		
1.	**Уровень производственной деятельности**	**0-30**
	- эффективность работы с кадрами: соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы; наставничество - эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса (планирование, учёт, результат)	0-15 0-15
2.	**Уровень профессиональной подготовки**	**0-10**
	- личное участие с выступлениями, публикациями в учреждении, на мероприятиях города, республики из опыта работы	0-15

1	2	3
3.	**Уровень оперативности и производственной дисциплины**	**0-30**
	- своевременное выполнение распоряжений руководителя - соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-5 0-10
4.	**Уровень коммуникативной культуры и делового этикета**	**0-30**
	- отсутствие обоснованных жалоб сторон образовательно-воспитательного процесса, уровень разрешения конфликтов - личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-15 0-15
	Итого баллов	**100**
Заместитель руководителя по хозяйственной части, заведующий хозяйством		
1.	**Уровень оперативности**	**0-30**
	- эффективность организации работ для бесперебойного функционирования учреждения - оперативность устранения аварийных ситуаций	0-20 0-10
2.	**Уровень производственной дисциплины**	**0-30**
	- соблюдение подчинёнными СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - отсутствие производственного травматизма	0-20 0-10
3.	**Уровень исполнительской дисциплины**	**0-20**
	- своевременное выполнение распоряжений руководителя - соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-10 0-10
4.	**Уровень коммуникативной культуры и делового этикета**	**0-20**
	- отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения производственных конфликтов - личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-10 0-10
	Итого баллов	**100**
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал		
1.	**Уровень содержания рабочего места и закреплённого участка обслуживания**	**0-50**

1	2	3
	- образцовое содержание закреплённого участка обслуживания, рабочего места, инструментов, инвентаря - оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции	0-30 0-20
2.	**Уровень исполнительской дисциплины**	**0-30**
	- своевременное выполнение распоряжений руководителя - соблюдение СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда *образцовое ведение установленной должностной инструкцией документации (для секретаря, калькулятора)	0-10 0-20
3.	**Уровень коммуникативной культуры и делового этикета**	**0-20**
	- отсутствие обоснованных жалоб на работника - личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-10 0-10

4.8. Премия за долголетний и добросовестный труд.

4.8.1. В связи с юбилеем работника.

Настоящая премия выплачивается работнику в размере _____ рублей при условии стажа работы в учреждении или в учреждениях образования (суммарно) не менее 10 лет и при наступлении события:

женщинам - 50 лет, 55 лет; мужчинам - 50, 60 лет; мужчинам и женщинам – каждые последующие 5 лет работы свыше возраста, установленного российским законодательством для назначения страховой пенсии по старости.

4.8.2. В связи с профессиональным праздником.

Настоящая премия выплачивается работнику в размере от ____ до _____ рублей к следующим праздникам: День учителя, День воспитателя День защитника Отечества, Международный женский день.

Конкретный размер премии определяется исходя из финансовых возможностей учреждения, устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения профкома.

4.9. Премии по пунктам 4.5. – 4.8. не ограничиваются количеством выплат в год, производятся при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ учреждения.

4.10. Особые условия выплаты премии.

При наличии дисциплинарного взыскания в учётный период установление премии работнику работодателем не рассматривается, за исключением премии в связи с юбилеем работника.

Снижение размера премии по всем основаниям настоящего Положения может осуществляться работодателем в следующих случаях:

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других

локальных нормативных актов — от 30 до 70% размера премии;

- несоблюдение требований по ведению отчётной документации, определённой должностной инструкцией (трудовой функцией) — от 10 до 30% размера премии.

4.11. Изменение размера или отмена премии осуществляется с учётом мнения ВОППО и на основании приказа по учреждению, в котором даётся обоснование действий работодателя.

V. Социальные выплаты

4.12. По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, может выплачиваться материальная помощь в размере от 500 рублей до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), но не более 15 000 рублей единовременно по следующим основаниям:

- болезнь работника или близкого члена семьи (муж, жена, дети, родители), повлекшая значительные материальные затраты на лечение;
- нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- смерть работника (выплата осуществляется одному из членов семьи);
- смерть близких родственников (муж, жена, дети, родители).

4.13. Решение о необходимости и конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения профкома.

VI. Заключительные положения

4.14. Выплаты, установленные работнику на учебный год (по тарификации) или на любой длительный период свыше 2 месяцев, могут быть сняты или уменьшены в связи:

- с окончанием срока действия условий выплаты;
- с уменьшением объёма или продолжительности работы в указанных сторонами трудового договора (дополнительное соглашение к ТД) условиях;
- по письменному соглашению сторон трудового договора.

4.15. О снятии (изменении размера) выплат руководитель учреждения письменно уведомляет работника в сроки, определённые частью второй статьи 74 ТК РФ, кроме соглашения сторон ТД.

4.16. Все виды выплат, установленных работнику по настоящему Положению, снимаются (изменяются) приказом руководителя с учетом мнения профкома.

4.17. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение в течение его действия осуществляется по инициативе представителей работодателя и (или) работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Пояснения Н. Киселёвой, разработчика примерного положения

Настоящее примерное положение разработано на основе законодательных и нормативно-правовых документов по оплате труда работников бюджетной сферы, рекомендаций профсоюзов, учитывает замечания контролирующих органов.
Перечень, размер и условия выплат должны быть откорректированы (дополнены, изменены), исходя из практики работы учреждения, наличия бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.
В государственных учреждениях основанием для разработки положения является Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл».

III. Нормативный минимум по оплате труда

3.1. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»

В соответствии с пунктом 2 поручения Правительства Российской Федерации от 25 августа 2016 г. N ДМ-П8-5082 Минобрнауки России направляет Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (далее - Методические рекомендации).

Методические рекомендации разработаны совместно с Общероссийским Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации с учетом предложений, направленных субъектами Российской Федерации, а также информационно-аналитических материалов и предложений, представленных Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации, прошли широкое обсуждение с заинтересованными общественными организациями.

В.В. ПЕРЕВЕРЗЕВА

Приложение

Методические рекомендации
по формированию системы оплаты труда работников
общеобразовательных организаций

I. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (далее - Методические рекомендации) предусматривают основополагающие принципы,

нормы и условия оплаты труда, регламентируемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников общеобразовательных организаций, замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - приказ Минздравсоцразвития России N 216н).

1.2. Настоящие Методические рекомендации направлены на упорядочение систем оплаты труда работников общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы, предусмотренные пунктом 2 части 2 и пунктом 2 части 4 статьи 23 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - организации), и разработаны в соответствии с положениями:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой Кодекс);

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указов Президента Российской Федерации: от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от 1 июня 2012 г. N 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. N 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р;

плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. N 722-р (далее - Распоряжение Правительства N 722-р);

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (далее - Номенклатура);

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г. протокол N 11 (далее - Единые рекомендации);

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н (зарегистрировано Минюстом России 6

октября 2010 г., регистрационный N 18638) (далее - квалификационные характеристики);

рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284);

приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ Минобрнауки России N 1601);

приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный N 42388) (далее - приказ Минобрнауки России N 536);

методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (направлены в адрес субъектов Российской Федерации письмом Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02) (далее - письмо Минобрнауки России о разработке показателей эффективности).

1.3. Система оплаты труда работников организаций (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников организации, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты

труда в соответствии с настоящими Методическими рекомендациями не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в организации, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового Кодекса.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.6. Обязательства организации по оплате труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели).

Организации - казенные учреждения формируют фонд оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

Организации - бюджетные и автономные учреждения формируют фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

Средства, выделенные на оплату труда работников за счет средств субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, должны быть направлены на оплату труда работников, обеспечивающих выполнение государственного (муниципального) задания. При определении доли средств субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, которая будет направлена в фонд оплаты труда, бюджетные и автономные учреждения не обязаны обеспечивать соответствие этой доли тому размеру расходов на оплату труда, который был заложен учредителем при расчете размера нормативных затрат по соответствующим методикам. При этом организациям рекомендуется долю фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждения определять в объеме не более 40 процентов.

II. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

2.1. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников организаций осуществляется в целях:

обеспечения престижности и привлекательности педагогической профессии;

обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности организаций.

2.2. Одним из направлений достижения указанных целей при установлении системы оплаты труда является упорядочение структуры заработной платы работников организации, обеспечиваемое путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

2.3. В целях обеспечения гарантий по оплате труда в структуре заработной платы работников организаций согласно разделу VIII Единых рекомендаций органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления рекомендуется:

- устанавливать минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы работников организаций по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н;

- устанавливать минимальные размеры окладов, минимальные размеры должностных окладов по иным категориям работников организаций по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от сложности труда - по профессиям рабочих или должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- не допускать установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

Кроме того, пунктом 33 Единых рекомендаций предусмотрено, что при разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления не вправе устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в ПКГ должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

2.4. Оплату труда педагогических работников, для которых пунктами 2.1, 2.2 приложения N 1 к приказу Минобрнауки России N 1601 установлена продолжительность рабочего времени, рекомендуется осуществлять на основе должностных окладов, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров должностных окладов по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

2.5. Оплату труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России N 1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), рекомендуется осуществлять на основе ставок заработной платы, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.6. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются организациями по квалификационным уровням ПКГ должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития N 216н).

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

2.7. При определении размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников рекомендуется учитывать принятые образовательной организацией обязательства по повышению уровня заработной платы педагогических работников, показатели повышения эффективности и качества образования, этапы перехода к эффективному контракту, в части отношения среднемесячной заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации, в соответствии с Распоряжением Правительства N 722-р.

III. Особенности оплаты труда отдельных педагогических работников

3.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы «*», исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы рекомендуется осуществлять исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) (далее - повышения) за квалификационные категории или по иным основаниям.

«*» Нормы часов за ставку заработной платы в неделю учебной (преподавательской) работы - 18 час., педагогической работы - 20, 24, 25, 30, 36 час. (пункты 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России N 1601).

При оплате труда указанных педагогических работников применение повышений за квалификационные категории, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением и по другим основаниям, рекомендуется осуществлять к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы (см. примеры исчисления заработной платы по отдельным категориям педагогических работников).

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию рекомендуется определять отдельно.

3.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России N 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России N 1601).

3.3. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам организации согласно пункту 2.3 приложения к

приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный N 42388) могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные видов работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

3.4. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (Тарификационный список работников), предусмотренную приложением 1 к настоящим Методическим рекомендациям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

ПРИМЕР N 1.

Учителю (преподавателю, к которому применяется норма часов преподавательской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы), имеющему первую квалификационную категорию, в порядке, предусмотренном приложением 2 к приказу Минобрнауки России N 1601, на новый учебный год с письменного согласия установлен объем учебной нагрузки 27 часов в неделю, с учетом которого должно осуществляться исчисление заработной платы в месяц.

Месячный заработок этого учителя (преподавателя) за фактическую учебную нагрузку должен быть рассчитан путем умножения размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ, на 27 (фактический недельный объем учебной нагрузки), деления полученного результата на 18 (норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы), а затем умножения полученного результата на величину повышающего коэффициента (повышения, установленного в процентах, в абсолютных величинах) за квалификационную категорию. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных

величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Месячный заработок этого учителя (преподавателя) за фактическую учебную нагрузку будет исчисляться по следующей формуле:

$$Зфн = \frac{Ст \times Фн}{Нч} \times Пк,$$

где:

Зфн – зарплата учителя (преподавателя) в месяц за фактический обмен учебной нагрузки в неделю;

Ст – размер ставки заработной платы учителя (преподавателя) в месяц, установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю;

Фн – фактический объём учебной нагрузки учителя (преподавателя) в неделю;

Нч – норма часов учебной (преподавательской) работы учителя (преподавателя) в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк – повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за квалификационную категорию, применяемый к заработной плате учителя (преподавателя), исчисленной с учётом фактического объёма учебной нагрузки из размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объём учебной нагрузки применяется сумма повышений по различным основаниям.

Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки **рекомендуется производить один раз в год**, но раздельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

В аналогичном порядке (в том числе с применением той же формулы расчета) **следует исчислять заработную плату других педагогических работников,** для которых пунктом 2.8.1 приложения 1 к приказу Минобрнауки России N 1601 установлена норма часов преподавательской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в частности, **педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей.**

ПРИМЕР N 2.

Воспитатель организации, реализующей **дошкольную** образовательную программу, имеющий высшую квалификационную категорию, по предложению работодателя согласился на постоянной основе работать один с детьми в группе общеразвивающей направленности, функционирующей при пятидневной рабочей неделе по 10,5 часов в день. В неделю фактический объем педагогической работы такого воспитателя составит 52,5 часа.

Месячная заработная этого воспитателя за часы педагогической работы должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по должности воспитателя по квалификационному уровню ПКГ за норму 36 часов педагогической работы в неделю, на 52,5 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 36 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую воспитателям этих групп выплачивается ставка заработной платы), а затем умножения полученного результата на повышающий коэффициент (***повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах***) за наличие квалификационной категории. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Месячный заработок этого **воспитателя** за фактический объем педагогической работы будет исчисляться по следующей формуле:

$$Зфп = \frac{Ст \times Фп}{Нч} \times Пк;$$

где:

Зфп – оплата воспитателя в месяц, исчисленная за фактический объём педагогической работы в неделю;

Ст – размер ставки заработной воспитателя в месяц, установленный за норму часов педагогической работы в неделю по квалификационному уровню ПКГ;

Фп – фактический объём педагогической работы воспитателя в неделю;

Нч – норма часов педагогической работы воспитателя общеразвивающей направленности в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк – повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к заработной плате, исчисленной с учётом фактического объёма педагогической работы из размера ставки заработной платы, установленной по должности воспитателя по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объём педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Предусмотренный в виде формулы порядок исчисления заработной платы воспитателей за фактический постоянный объем педагогической работы **не применяется в случаях**, когда **выполнение воспитателями работы за пределами рабочего времени (смены) осуществляется не на постоянной основе**, **а по инициативе работодателя**, которая квалифицируется **как сверхурочная работа и относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий**. К такой работе, к примеру, могут быть отнесены случаи привлечения работодателем воспитателей дошкольных групп к работе сверх установленного рабочего времени (смены) при неявке

сменяющего работника или родителей, то есть когда работник не может оставить рабочее место, **в связи с чем выполняет педагогическую работу без перерыва после окончания смены**. Указанная работа **компенсируется в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса** Российской Федерации, то есть оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

ПРИМЕР N 3.

Музыкальный руководитель, имеющий высшую квалификационную категорию, с его письменного согласия работает с 8 группами детей в организации, реализующей дошкольную образовательную программу. Если при определении численности музыкальных руководителей применяются нормативы по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады), утвержденные постановлением Минтруда России от 21 апреля 1993 г. N 88, то в соответствии с ними на каждую группу детей организация предусматривает по 0,25 единицы должности музыкального руководителя.

Исходя из того, что 1 должность музыкального руководителя согласно указанным нормативам устанавливается на каждые 4 группы, то общий объем педагогической работы для музыкальных руководителей на 8 групп составит 48 часов в неделю (24 ч [норма часов за ставку заработной платы музыкального руководителя в неделю] : на 4 [количество групп на 1 должность музыкального руководителя) = 6 ч (количество часов работы музыкального руководителя в неделю с каждой группой] X на 8 [количество групп в организации]).

Если музыкальный руководитель с его согласия работает один со всеми 8-ю группами, то месячная оплата этого музыкального руководителя за всю педагогическую работу должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по должности музыкального руководителя по квалификационному уровню ПКГ, на 48 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 24 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую музыкальному руководителю выплачивается ставка заработной платы) и умножения полученного результата на повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к заработного плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Месячный заработок этого музыкального руководителя за фактический объем педагогической работы будет исчисляться по следующей формуле:

$$Зфп = \frac{Ст \times Фп}{Нч} \times Пк;$$

где:

Зфп – заработная плата музыкального руководителя в месяц, исчисленная исходя из фактического объёма педагогической работы в неделю;

Ст – размер ставки заработной платы музыкального руководителя в месяц, установленный за норму часов педагогической работы в неделю;

Фп – фактический объём педагогической работы музыкального руководителя в неделю;

Нч – норма часов педагогической работы музыкального руководителя в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк – повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах, в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к заработной плате, исчисленной с учётом фактического объёма педагогической работы из размера ставки заработной платы, установленной по должности музыкального руководителя по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объём педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

3.5. Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

3.6. Оплата труда мастеров производственного обучения организаций осуществляется на основе должностных окладов в соответствии с пунктом 2.5 настоящих Методических рекомендаций. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

Мастерам производственного обучения, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в той же общеобразовательной организации по другой аналогичной должности (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового Кодекса, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. При установлении системы оплаты труда в организации рекомендуется предусмотреть все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, применяемые к соответствующей организации.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в

порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Работодателям рекомендуется принимать меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

Размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации, применяются организациями, расположенными в соответствующих местностях.

Более высокие размеры районных коэффициентов для государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений могут устанавливаться, если такие решения приняты органами государственной власти или органами местного самоуправления за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований.

4.4. Выплаты за выполнение сверхурочных работ.

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

4.5. Оплата за работу в ночное время.

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

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в

установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада).

4.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

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

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

4.7. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

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

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

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

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

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

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

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

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

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

4.9. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются общеобразовательными организациями ***в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров*** установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4.10. К видам выплат компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:

4.10.1. за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

4.10.2. за работу в учреждениях:

расположенных в сельской местности;

для детей и подростков с девиантным поведением;

для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

4.10.3. за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, за осуществление индивидуального и группового обучения детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с пунктом 32 Единых рекомендаций виды выплат стимулирующего характера рекомендуется определять с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрированном Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080) (далее - Перечень).

К видам выплат стимулирующего характера согласно указанному Перечню отнесены следующие:

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы.

5.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.1.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. При конкретизации в организациях видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в организации).

5.2.1. К выплатам, носящим обязательный (постоянный) характер, можно отнести выплату за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 7 апреля следует 2014 г. N 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2.2. Размеры выплат за стаж непрерывной работы рекомендуется определять дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, - от размеров окладов (должностных окладов), установленных трудовым договором.

5.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

5.3. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии может утверждаться руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, может закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

VI. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органом государственной власти или органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение. В качестве одного из показателей оценки результативности работы руководителя организации устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

6.6. Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

В соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в размере, не превышающем размера, который установлен:

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений - нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений субъектов Российской Федерации - нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителей и заместителей руководителей государственных и муниципальных организаций и среднемесячной заработной платы работников таких организаций может дифференцироваться (устанавливаться на более высоком уровне) для руководителей и заместителей руководителей организаций, замещающих должности педагогических работников наряду с выполнением работы, определенной трудовым договором.

Особенности определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотрены пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России N 1601.

При оформлении преподавательской работы руководителей организаций необходимо учитывать, что в соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения - с согласия учредителя).

Приложение N 1
к Методическим рекомендациям

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

Подписывает тарификационный список руководитель и бухгалтер.

«*» (1) При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

(2) В случае, если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

Приложение N 1

к Методическим рекомендациям

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на ____ год

_____

(полное название общеобразовательной организации, его подчиненность и адрес)

NN п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж непрерывной работы на начало учебного года (число лет и месяцев) "*"	Размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКГ	Фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Размер повышения заработной платы, указанной в графе 8	
								За квалификационную категорию	По иным основаниям
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Продолжение

Заработная плата в месяц за фактическую учебную нагрузку (графа 8) с учетом повышения (повышений) по основаниям, указанным в графах 9. 10	Доплата за дополнительные виды работ, в том числе:				Надбавка за непрерывный стаж "*"	Иные постоянные надбавки	Итого заработная плата в месяц по графе 11 с учетом доплат и надбавок по графам 12 - 17	Размер увеличения заработной платы по гр. 18 с учетом районного коэффициента	Размер увеличения заработной платы по гр. 18 с учетом процентной надбавки (северной)	Итого заработная плата (сумма граф 18, 19, 20)
	Проверку письменных работ (определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки	Классное руководство	Заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими	Другие виды дополнительной работы						
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21

Директор _____ Бухгалтер _____

"*" (1) При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

(2) В случае, если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

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

Приложение № 1
к приказу Министерства образования
и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601

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.

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

2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу <1>;

<1> Подраздел 1 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381).

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

старшим вожатым;

инструкторам по труду;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

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

руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 2.1 настоящего Приложения).

2.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

2.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

2.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее - медицинские организации и организации социального обслуживания) (за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 2.5 и 2.7 настоящего Приложения).

2.7. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 2.5 и 2.6 настоящего Приложения).

2.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской)

работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

2.8.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

2.8.2. 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, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, указанных в подпункте 2.8.1 настоящего пункта), и по основным программам профессионального обучения.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, 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.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3 - 2.7 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2.5 - 2.7 настоящего Приложения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 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).

4. 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, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 2 к настоящему приказу учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Приложение № 2
Утвержден приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601

Порядок
определения учебной нагрузки педагогических работников,
оговариваемой в трудовом договоре

I. Общие положения

1.1. 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.

1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

1.3. 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.

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

1.5. **Объем учебной нагрузки педагогических работников** (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), **установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде,** спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с 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 1.5 и 1.6 настоящего Порядка.

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

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

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

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

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

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

1 - 4 классов, не имеющим необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

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

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

2.4. **Учителям**, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего

профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 1.8 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

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

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

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

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

2.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

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

III. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, **старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения**

3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-

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

IV. 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

(раздел не приведён в настоящей брошюре)

V. 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

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

5.2. 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.

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

5.4. 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.

VI. Определение учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и основания ее изменения
(раздел не приведён в настоящей брошюре)

VII. Установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

7.1. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

7.1.1. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

7.1.2. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году;

7.1.3. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

7.2. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка.

3.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

(утв. приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, зарегистрировано в Минюсте 1 июня 2016 г. № 42388)

I. Общие положения

1.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливают правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - номенклатура должностей, педагогические работники, организации), и иных работников организаций (далее - иные работники).

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими Особенностями с учётом:

а) режима деятельности организации, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) **продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) **объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки** (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

1.3. **Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** или иного представительного органа педагогических работников и иных работников (при наличии такого представительного органа).*

1.4. Режим работы руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

1.5. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников **предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут**, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

II. Особенности режима рабочего времени учителей, преподавателей**, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования в период учебного года, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей в период тренировочного года или спортивного сезона

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих

преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.2. **Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса**. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

2.3. **Другая часть педагогической работы**, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, **выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:**

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, **устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся** в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных **с участием в работе педагогических советов, методических советов** (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других

мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, **учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника**, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. **В дни работы работники**, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации **не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия**.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении **единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации**, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, **выплачивается компенсация** за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации **за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации**, выделяемых на проведение ЕГЭ***.

2.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу,

от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется **предусматривать для указанных работников свободный день** с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.5. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный N 19993), с изменениями, внесёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. N 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный N 22637), от 25 декабря 2013 г. N 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный N 31751) и от 24 ноября 2015 г. N81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. N 40154), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

III. Разделение рабочего дня на части

3.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников **перерывы в рабочем времени**, **составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются**, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Особенностями.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.2. В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время указанного перерыва в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учёта рабочего времени, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учётный период.

IV. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время

4.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), **являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.**

4.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, **уточняется режим их рабочего времени**. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом

2.3 настоящих Особенностей (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.3. **Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы**.

4.4. Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объём учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.5. Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, **привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации**, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

V. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

5.1. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по

санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям **являются рабочим временем педагогических работников** и иных работников.

5.2. В периоды, указанные в пункте 5.1 настоящих Особенностей, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

VI. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, организаций, осуществляющих социальное обслуживание

6.1. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется **в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время**.

6.2. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

…

VII. Режим рабочего времени педагогических работников, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу, организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы

(раздел не приведён в настоящем сборнике)

VIII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников

8.1. Режим рабочего времени **педагогов-психологов** в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

8.2. В дошкольных образовательных организациях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в

неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, а также её локальными нормативными актами.

3.4 Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»[1]

Зарегистрировано Минюстом России
7 августа 2003г., рег. № 4963

В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ч. I, ст. 3) и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 15, ст. 1368) Министерство труда и социального развития Российской Федерации по согласованию с Министерством образования Российской Федерации, Министерством здравоохранения Российской Федерации и Министерством культуры Российской Федерации постановляет:

1.Установить следующие особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры:

[1] Применяется в части, не противоречащей положениям Трудового кодекса РФ (см. сноски к конкретным пунктам данного постановления) (примеч. автора)

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения)[2];

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина

месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю[3];

для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации или органов местного

---

[2] Об оставлении без удовлетворения заявления о признании недействующим подпункта «а» пункта 1 см. решение Верховного Суда РФ от 26.04.2004 № ГКПИ 04-561 (примеч. автора). Определением Верховного Суда РФ от 05.08.2004 № КАС 04-295 указанное решение оставлено без изменения (примечан. автора).

[3] Ограничение работы по совместительству 16-ю часами в неделю применяться не должно, как противоречащее статье 284 ТК РФ, устанавливающей, что продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (примеч. автора).

самоуправления, - в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления;

для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю[4];

для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

2. Для указанных в пункте 1 настоящего Постановления категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

[4] (См. сноску 9) (примеч. автора).

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

и) **работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности**.

Выполнение работ, указанных в подпунктах «б» - «з» допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Признать утратившим силу разъяснение Минтруда России от 25 ноября 1993 г. № 14 «Об отпусках работающим по совместительству» и постановление Минтруда России от 25 ноября 1993 г. № 173 «Об утверждении разъяснения «Об отпусках работающим по совместительству» (зарегистрировано в Минюсте России 1 декабря 1993 г., регистрационный № 415).

Министр труда и социального развития
Российской Федерации А.П. Починок

4.5 О размере заработной платы за первую половину месяца

(разъяснения даёт Минтрудсоцзащиты России)

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПИСЬМО
от 25 ноября 2016 года № 14-1/В-1167

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо <...> по вопросу применения статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся оплаты труда» (далее - письмо), и сообщает.

В части порядка и сроков выплаты аванса сообщаем, что в соответствии с абзацем 5 части 2 статьи 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Согласно абзацу 5 части 1 статьи 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Абзац 7 части 2 статьи 22 ТК РФ предусматривает, что работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии с действующей частью шестой статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Указанные требования установлены к выплатам заработной платы, начисленной работнику за отработанное в конкретном периоде рабочее время, выполнение нормы труда (должностных обязанностей).

С учетом новой редакции статьи 136 ТК РФ заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30(31) число текущего периода, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца.

В каком размере должна выплачиваться работнику заработная плата за полмесяца, ТК РФ не определено.

Однако работодателю, кроме формального выполнения требований статьи 136 ТК РФ о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц, при определении размера выплаты заработной платы за полмесяца следует учитывать фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненную им работу).

В настоящее время в части, не противоречащей ТК РФ, действует постановление Совета Министров СССР от 23 мая 1957 г. № 566, в котором сказано, что размер аванса в счет заработной платы работников за первую половину месяца определяется соглашением администрации предприятия (организации) с профсоюзной организацией при заключении коллективного договора, однако минимальный размер указанного аванса должен быть не ниже тарифной ставки работника за отработанное время.

Далее сообщаем, что согласно статье 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации).

Таким образом, порядок выплаты заработной платы должен быть определен в локальном нормативном акте организации таким образом, чтобы он был понятен как для работодателя, так и для работников. При этом в акте должно быть учтено, что при выплате первой части заработной платы следует учитывать отработанное время.

Директор Департамента оплаты
труда, трудовых отношении и социального партнерства
М.С. Маслова

IV. Составные части заработной платы
(материал для ШПЗ)

4.1. Порядок образования заработной платы работника

Заработная плата работника образуется из ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

Месячная заработная плата учителей и других работников, выполняющих преподавательскую работу (педагоги дополнительного

образования, тренеры-преподаватели, воспитатели, инструкторы по физкультуре, музыкальные руководители), определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная при тарификации заработная плата работникам, выполняющим преподавательскую работу, выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года (пункт 35 Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений…, утв. решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года г. № 474-V; п. 36 Положения о НСОТ работников государственных учреждений…, утв. Постановлением Правительства РМЭ от 31 августа 2012 г. № 283).

4.2. Порядок образования ставки заработной платы, оклада (должностного оклада)

Ставка заработной платы работника, оклад (должностной оклад) образуется от умножения базового оклада на повышающие коэффициенты, предусмотренные НСОТ.

В ставку заработной платы, должностной оклад педагогического работника включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г. (100 рублей).

Базовый оклад

Размер базового оклада определен на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и уровням либо отнесения рабочих профессий к разряду работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Размеры базовых окладов по ПКГ и ЕТКС утверждены постановлением правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 года № 283 (для работников государственных учреждений) **и решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года № 474-V** (для работников муниципальных учреждений), **приведены в приложении № 5 «Положение об оплате труда работников учреждений,**

подведомственных управлению образования администрации городского округа «город Йошкар-Ола» территориального отраслевого Соглашения на 2018-2020 годы. Последний документ имеется у всех представителей работодателя и работников (профкомы) муниципальных образовательных учреждений.

Повышающие коэффициенты,
образующие ставку заработной платы, должностной оклад

1. За наличие среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;
высшее образование - 1,15;
кандидат наук - 1,2;
доктор наук - 1,25.

2. За наличие квалификационной категории (*не применятся к базовым окладам руководителей, т.к. для них нет аттестации на соответствие квалификационной категории*):

первая квалификационная категория - 1,3;
высшая квалификационная категория - 1,4.

Особенности применения повышающих коэффициентов за уровень образования и наличие квалификационной категории

При применении коэффициентов за уровень образования и наличие квалификационной категории размер каждого повышения исчисляется с учётом применения предыдущего коэффициента и формирует ставку заработной платы либо должностной оклад педагогического работника или руководителя структурного подразделения.

Пример. Учитель имеет высшее образование и первую квалификационную категорию. Базовый оклад четвёртого уровня 5 257 рублей умножаем последовательно на коэффициенты 1,15 за уровень образования и 1,3 за 1 категорию, получаем сумму 7 859.22 рубля, к которой прибавляем 100 рублей на приобретение книгоиздательской продукции. Копейки менее 50 в соответствии с установленным порядком исчисления заработной платы отбрасываем. Таким образом, ставка заработной платы учителя с высшим образованием и первой квалификационной категорией составила 7 959 рублей за норму учебной нагрузки 18 часов в неделю.

Повышающие коэффициенты за специфику работы, образующие новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад)

С учётом специфики работы в учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), образованным с применением к базовым окладам коэффициентов за уровень образования и наличие квалификационной категории (см. предыдущую главу), а именно:

1. За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, специалистам и руководителям структурных подразделений - 1,25.

2. За работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (**бывшие коррекционные классы, а также классы для детей с ОВЗ)*:

- педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;
- другим работникам - 1,15.

3. За работу в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых:

- педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений – 1,2;
- другим работникам – 1,15.

4. За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих интернат, - 1,15.

5. За работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 1,15.

6. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углублённое изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - 1,15.

ВНИМАНИЕ!

Повышенная оплата по п. 6 производится за учебную нагрузку только в классах с углублённым изучением отдельных предметов (так называемые лицейские или гимназические классы) тем учителям, которые непосредственно работают по углублённым программам, а не всем педагогам школ, сохранившим название «лицей», «гимназия».

Другим работникам может быть установлена коллективным договором или Положением индивидуальная стимулирующая надбавка за эффективность и качество работы, например, в размере 15%.

7. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам), тифлопедагогам, сурдопедагогам, олигофренопедагогам - 1,2.

8. Специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи - 1,2.

9. Педагогическим работникам образовательных учреждений за обучение лиц, отбывающих уголовные наказания в виде лишения свободы в исправительных учреждениях уголовно-исправительной системы, - 1,3.

Особенности применения повышающих коэффициентов за специфику работы

В случае, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям (например, за работу в сельской местности и за работу по адаптированным или повышенной сложности программам), размер каждого повышения исчисляется без учёта повышения по другим основаниям. То есть всякий раз определяется сумма повышения отдельно по каждому коэффициенту, которая прибавляется к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу). Так образуется ***новая*** ставка заработной платы, оклад, должностной оклад.

Вновь образованная **новая** ставка заработной платы, оклад (должностной оклад) применяется при исчислении заработной платы работнику с учётом объёма учебной (преподавательской) нагрузки, другой педагогической работы, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат (п. 22 положения о НСОТ, утверждённого постановлением Правительства РМЭ от 31.07.2012 г. № 283, п.22 положения о НСОТ, утв. решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26.09.2012 г. № 474-V).

Пример. Учитель, имеющий высшее образование и первую квалификационную категорию, работает в лицее, расположенном в сельской местности. Его ставка заработной платы, как мы определили выше, составляет 7 959 рублей. Применяем повышающие коэффициенты за специфику работы:

за работу в сельской местности: 7 959 р. × 0,25=1989,75;

за работу в лицейских классах: 7959 р. × 0,15=1193.85.

Определяем ***новую ставку заработной платы учителя за норму учебных часов в неделю (18 часов)***: 7959 р.+1989,75 р.+1193,85 р. = 11 142,6 р.

Вот из этой суммы 11 142 рубля 60 копеек и пойдёт исчисление заработной платы *учителя (тренера-преподавателя, ПДО, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, воспитателя)* в зависимости от его фактической учебной нагрузки (количества часов) в неделю.

Пример. У учителя 26 часов в неделю. Ставка заработной платы 11142,6 р. делится на 18 (норма учебных часов – расчётный показатель учёта учительского труда за ставку заработной платы). Определили стоимость одного недельного часа (11142,6 : 18 = 619 рублей), которая и умножается на 26. Таким образом, заработная плата учителя с высшим образованием и первой квалификационной категорией, работающего в лицейских классах учреждения, расположенного в сельской местности, с нагрузкой 26 часов в неделю составила 16094.87 рублей (619 рублей х 26).

Если компенсационные или стимулирующие выплаты по положению учреждения устанавливаются в процентах, то их размер также исчисляется из новой ставки заработной платы, оклада, должностного оклада.

Особенности применения повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических *работников… (приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276)* квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается по должности, по которой он прошел аттестацию.

Сведения об установлении квалификационной категории заносятся в трудовую книжку работника. В графу 2 вносится дата записи, в графе 3 делается запись: «Установлена высшая квалификационная категория по должности «учитель». В графе 4 делается ссылка на приказ Министерства образования и науки РМЭ, которым утверждено решение Главной аттестационной комиссии, и на приказ работодателя, на основании которого вносится запись в трудовую книжку. В приказе работодателя указывается дата, с которой работнику ставка заработной платы исчисляется с применением повышающего коэффициента (с даты вынесения решения аттестационной комиссией – п. 41 Положения).

При этом учителям, преподавателям квалификационная категория устанавливается по должности «учитель», «преподаватель» независимо от того, в каких классах, группах, в каких организациях, а также по каким учебным предметам, курсам, дисциплинам ведется преподавательская работа (соглашение Минобрнауки России с Общероссийским Профсоюзом образования).

Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

У педагогических работников, которым установлена квалификационная категория, возникает право на повышенный уровень оплаты труда (применение повышающего коэффициента) со дня вынесения решения аттестационной комиссией, что является одной из основных задач аттестации.

Пунктом 3 Порядка проведения аттестации… установлено, что обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию осуществляется с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы, то есть применяется на всю учебную нагрузку.

Отраслевыми соглашениями, коллективными договорами установлены льготы по применению повышающих коэффициентов, которые следует учитывать при установлении заработной платы педагогам во время тарификации, в частности, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой работнику не установлена квалификационная категория, но совпадают должностные обязанности (учебные программы), профили работы (деятельности). Такие случаи предусмотрены приложением 5.2. к территориальному Соглашению.

Тождественность должностей для применения повышающего коэффициента устанавливается приказом руководителя учреждения со ссылкой на соглашение либо КД по заявлению работника и с учётом мнения ВОППО.

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей, могут быть урегулированы коллективными договорами либо иным соглашением сторон социального партнёрства.

Повышенная оплата труда устанавливается на весь срок действия имеющейся квалификационной категории работника.