

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **Об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 с.п.Экажево им.М.М.Картоева»**

#### **Термины и определения**

Для целей настоящего Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 с.п.Экажево им.М.М.Картоева» (далее - Положение) применяемые термины означают:

«Учреждение», «Школа», «Образовательная организация» - ГБОУ «СОШ №2 с.п.экажево им.М.М.Картоева»;

«Работник» - физическое лицо, заключившее трудовой договор с Учреждением;

«ТК РФ» - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ;

«Трудовой договор» - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным Положением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

«Совместительство» - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

«Внутреннее совместительство» - выполнение работником, занимающим по месту его основной работы в Учреждении должность, предусмотренную штатным расписанием, другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время, на основе заключенного работником с Учреждением отдельного трудового договора

«Внешнее совместительство» - трудовая деятельность в Учреждении работника, занимающего штатную должность по основной работе в иной организации;

«Совмещение» - 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;

«Расширение зон обслуживания, увеличения объема работ» - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

«Система оплаты труда» - применяемый в Учреждении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда;

«Фонд оплаты труда» (ФОТ) - суммарные денежные средства Учреждения, расходуемые в течение определенного периода времени на заработную плату;

«Фонд стимулирующих выплат в составе фонда оплаты труда» - суммарные денежные средства Учреждения, входящие в состав утвержденного фонда оплаты труда, и расходуемые в

течение определенного периода времени на выплаты стимулирующего характера;

«Оплата труда» - денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством РФ и города Москвы, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения;

«Оклад (должностной оклад)» - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

«Ставка заработной платы» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«Тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«Базовый оклад (базовый должностной оклад, базовая ставка заработной платы)» - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего, должности руководителя, специалиста или служащего, и входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

«Доплата» - денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда и применяется при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.;

«Компенсационные выплаты» - денежная выплата, призванная компенсировать повышенные затраты труда, вред, причиненный здоровью и трудоспособности работника, занятого на тяжелых работах, вредных работах, работах с опасными условиями труда, а также в местностях с особыми природно-климатическими условиями. Выплаты компенсационного характера работникам производятся в порядке и размерах, установленных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, коллективным договором;

«Стимулирующие выплаты» - поощрительная выплата за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором). Установление работникам выплат стимулирующего характера может производиться, при условии наличия денежных средств в фонде стимулирующих выплат.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Школы

1.2. Настоящее Положение, а также вносимые в него изменения утверждаются директором Учреждения по согласованию с Управляющим советом и с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организацией).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, данным положением, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Профессиональные стандарты;
- Государственные гарантии по оплате труда;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Коллективного договора Учреждения;
- Устава Учреждения;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и

утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Постановление Правительства Республики Ингушетия № 196 от 23.12.2022г. «Об установлении величины прожиточного минимума»

- Постановление Правительства Республики Ингушетия № 83 от 23.06.2021г. «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений РИ»

- Постановление Правительства Республики Ингушетия № 88 от 02.06.2015г. «Об утверждении примерных нормативов штатной численности работников государственных общеобразовательных учреждений РИ»

- Постановление Правительства Республики Ингушетия № 113 от 31.08.2020г. «Об утверждении порядка предоставления ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций РИ»

Настоящее Положение регламентирует порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения, порядок установления, изменения и выплаты заработной платы работникам Учреждения, в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.4. Положение разработано в целях оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда, совершенствования организации и упорядоченности системы оплаты труда, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах работы с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Учреждением с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе Учреждения при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

1.7. Условия оплаты труда работника Учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора. С введением настоящего Положения все ранее установленные доплаты и надбавки к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Учреждения не применяются.

1.8. Заработная плата работника Учреждения состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.9. При установлении заработной платы работникам Учреждения соблюдаются следующие условия:

- обеспечивается принцип равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение

какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- заработная плата работника Учреждения, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей;

- устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников Учреждения является календарный месяц.

1.11. Начисление заработной платы работникам производится пропорционально фактически отработанному времени. Учет фактически отработанного времени работниками Учреждения ведется в таблице учета использования рабочего времени.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.12. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором не реже, чем 2 (два) раза в месяц.

-20 числа текущего месяца-выплачивается первая часть заработной платы за фактически отработанное время в первой половине текущего месяца;

-10 числа следующего за текущим месяца- вторая часть заработной платы за фактически отработанное время во второй половине предыдущего месяца.

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

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

Заработная плата перечисляется путем безналичного перечисления на лицевые счета работников в банке (безналичная оплата) на условиях, определенных Коллективным договором или трудовым договором. При выплате заработной платы за истекший месяц работник извещается, то есть получает расчетный листок по заработной плате в электронном виде на электронную почту (корпоративную или личную указанную по желанию самого работника). В расчетном листке о заработной плате отражаются выплаты:

- о составных частях заработной платы, причитающиеся работнику за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, компенсационных выплат при увольнении (или) иных выплат, причитающихся работнику;

- о размерах произведенных удержаний из заработной платы (налог на доходы физических лиц, профсоюзные взносы, удержания по алиментам, удержания по исполнительному делу производству и иных удержаний в рамках законодательства РФ);

- о общей начисленной сумме заработной платы и подлежащей к выплате работнику.

1.13. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

1.14. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере и порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.15. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Учреждения, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.16. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и прочим материальным затратам может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.17. Доля фонда оплаты труда административно - управленческого персонала Учреждения в процентном соотношении в общем фонде оплаты труда работников должен не превышать рекомендованных соотношений, перераспределённых Правительством Республики Ингушетия.

1.18. Доля фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих учебно-воспитательный процесс (учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, тьюторы, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги-библиотекари, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, социальные педагоги, концертмейстеры, младшие воспитатели, помощники воспитателя), устанавливается в размере не менее 75 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

2.21. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, в соответствии с целями и задачами реализуемой образовательной программы. Штатное расписание включает в себя все должности работников образовательной организации. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» и включает в себя все должности (профессии) работников Учреждения.

2.22. Организационная структура образовательного учреждения состоит из групп категории работников:

**Группа I.** Педагогический персонал, непосредственно реализующий образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также реализующий общеобразовательные программы дополнительного образования:

•S учитель

•S воспитатель

•S педагог дополнительного образования

**Группа II.** Иной педагогический персонал:

•S инструктор по физической культуре,

•S музыкальный руководитель,

•S методист,

•S педагог-библиотекарь,

•S педагог-организатор,

•S педагог-психолог,

•S социальный педагог,

•S учитель-логопед,

•S учитель-дефектолог,

•S тьютор,

•S иные педагогические должности в соответствии со справочником квалифицированных должностей ДОНМ которые могут вводиться в течение учебного года при необходимости для нужд учреждения в данных должностных ставках.

**Группа III.** Учебно-вспомогательный персонал:

•S помощник воспитателя,

•S иные должности учебно-вспомогательного персонала в соответствии со справочником квалифицированных должностей ДОНМ которые могут вводиться в течение учебного года при необходимости для нужд учреждения в данных должностных ставках.

**Группа IV.** Административно-управленческий персонал:

•S директор,

•S заместитель директора

*S* иные должности административно-управленческого персонала в соответствие со справочником квалифицированных должностей ДОНМ которые могут вводиться в течение учебного года при необходимости для нужд учреждения в данных должностных ставках.

**Группа V.** Прочий персонал:

*S* ведущий бухгалтер\*,

*S* заведующий хозяйством,

*S* документовед,

*S* специалист по кадрам,

*S* специалист по закупкам,

*S* инженер,

*S* контрактный управляющий,

*S* рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,

*S* специалист по охране труда,

*S* техник,

*S* уборщик служебных и производственных помещений,

*S* экономист,

*S* иные должности прочего персонала в соответствие со справочником квалифицированных должностей ДОНМ которые могут вводиться в течение учебного года при необходимости для нужд учреждения в данных должностных ставках.

## **2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации**

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», «дето-дню», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк - фонд оплаты по выплатам компенсационного характера;

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТув} + \text{ФОТи}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТув - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей;

ФОТи - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно - управленческий персонал образовательной организации (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);

- педагогические работники, за исключением воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей;

- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

- прочие работники.

2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТув} = \text{ФОТб} * \text{ПП}, \text{ где:}$$

ФОТув - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей.

### **3. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, определение стоимости «ученико-часа», «дето-дня».**

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТув} = \text{ФОТу} + \text{ФОТв1} + \text{ФОТв2}, \text{ где:}$$

ФОТув - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей.

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТв1 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

ФОТв2 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

### **4. Основные условия оплаты труда.**

4.1 Базовая часть заработной платы учителя в месяц за установленный объем учебной нагрузки в неделю рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧу} = \frac{\text{Оу} \times \text{Фн}}{\text{Нч}} \text{ где:}$$

Оу - ставка заработной платы учителя;

Фн - установленный объем учебной нагрузки учителя в неделю;

Нч - норма часов учебной работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц (18 часов).

4.2 Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя устанавливается на учебный год, определяется из количества учебных часов (учебная нагрузка), предусмотренных учебным планом и численности контингента обучающихся.

4.3 Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя подлежит пересмотру дважды в год: на 1 сентября учебного года и на 1 января учебного года, в случае изменения численности контингента обучающихся.

4.4 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам Образовательной организации устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

4.5 Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха, установленными Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

4.6 Установление учебной нагрузки на год педагогическим работникам производится не менее одного раза в год, при этом заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. При невыполнении по независящим педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

4.7 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в

периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, ведущего в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при определении учебной нагрузки на начало учебного года или на 1 января текущего года.

- 4.8 Учреждение может осуществлять свою деятельность на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

## **5 Основные условия оплаты труда иных категорий работников**

- 5.2 Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по профессиям рабочих или должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от сложности труда с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации.
- 5.3 Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

- 5.4 Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) выплачивается работнику Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности в течении установленной нормы рабочего времени за календарный месяц, и не включает в себя выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.5 Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) определяется в зависимости от уровня занимаемой должности, сложности и объема обязанностей, возложенных на работника трудовым договором и должностной инструкцией.
- 5.6 Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по каждой должности отражается в штатном расписании Учреждения, утвержденном приказом директора, в обязательном порядке фиксируется в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), заключаемым с работниками и является гарантированной выплатой работникам.
- 5.7 Установление и повышение (индексация) базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) работников производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства города Москвы.

## **6 Условия оплаты труда педагогических работников при осуществлении дополнительной педагогической работы в рамках приносящей доход деятельности**

- 6.2 Педагогические работники школы могут осуществлять дополнительную педагогическую работу в рамках приносящей доход деятельности от платных образовательных услуг (дополнительное образование, дополнительные образовательные курсы (периодические) и др.).
- 6.3 Дополнительная педагогическая нагрузка в рамках деятельности, приносящей доход от реализации платных образовательных услуг (дополнительное образование, курсы, секции, тренинги и пр.) устанавливается по соглашению сторон в соответствии с учебным планом платного дополнительного образования, путем заключения с педагогическим работником дополнительного соглашения к основному трудовому договору.
- 6.4 Дополнительная педагогическая работа, осуществляемая педагогическими работниками Школы, не является совместительством и не требует заключения (оформления) нового трудового договора.

- 6.5 Условия труда и задачи педагогических работников школы, задействованных в оказании дополнительных образовательных услуг за плату финансируемых не из бюджета Республики, определяются Положением об оказании платных образовательных услуг в Школе.
- 6.6 Оплата труда педагогических работников, реализующих программы платных дополнительных образовательных услуг производится за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности и регламентируется Положением об оказании платных образовательных услуг в Школе.
- 6.7 На оплату труда педагогов школа направляет не более 80% от общего объема поступлений средств, полученных от приносящей доход деятельности.
- 6.8 ФОТ, сформированный за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, включает также расходы на обязательные ежемесячные начисления на заработную плату и расходы на оплату ежегодного очередного отпуска педагогов и иных работников, задействованных и реализующих программы платных дополнительных образовательных услуг.

## **7 Условия оплаты труда руководителя образовательных организаций, его заместителей**

- 7.2 Заработная плата руководителя образовательной организации и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного.
- 7.3 Размер должностного оклада, выплаты и выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации определяются трудовым договором с Учредителем, в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, утвержденным Правительством Республики Ингушетия.
- 7.4 Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Правительством Республики Ингушетия. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.
- 7.5 Размер должностного оклада руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно по состоянию на 1 января, устанавливается на календарный год с учетом:
- среднегодовой численности обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим программам (для организаций дополнительного образования) за предыдущий календарный год;
- 7.6 Размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

## **8 Установление выплат компенсационного характера.**

- 8.2 К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:
- S доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
    - ^ доплата за сверхурочную работу;
    - ^ доплата за работу в ночное время;
    - ^ доплата за работу в выходные и праздничные дни;
    - ^ доплаты за совмещение профессий (должностей);
    - ^ доплата за расширение зон обслуживания;
  - S доплата за увеличение объема работ;
  - S доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором);
  - S доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;
  - S доплата за руководство научными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.;
  - S доплата за выполнение функций классного руководителя (внутри школьная часть оплаты за счет субсидии на выполнение государственного задания);

- S ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (городская доплата за счет средств субсидии на иные цели);
- S федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (за счет средств субсидии федерального бюджета);
- S доплата за проверку тетрадей;
- S компенсация педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ
- S выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- S выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах).

8.3 . Компенсационные выплаты работникам во вредных и (или) опасных условиях определяются в зависимости от результатов специальной оценки условий труда, при условии проведения ее в установленном порядке, и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4 Доплата за сверхурочную работу.

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.

8.5 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 (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее - Профком), 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)).

8.6 Доплата за работу в выходные и праздничные дни.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается:

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;

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 (по согласованию) с Профкомом, 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.

8.7 Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении 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 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.

8.8 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 (кураторству), проверке письменных работ, подготовке и проведению ГИА, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству научными и творческими объединениями, 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.

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.

8.9 К выплатам за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах) относятся:

доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами;

доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

8.10 Размер доплаты за выполнение функций классного руководителя.

8.10.1 Размер доплаты за выполнение функций классного руководителя (внутри школьная часть) устанавливается исходя из расчета 1200 рублей.

Выплата устанавливается на текущий учебный год и оплата производится ежемесячно до 31 августа пропорционально отработанному времени педагогического работника.

**8.10.2** Федеральное вознаграждение за классное руководство в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования".

Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 01 сентября текущего учебного года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. При этом рекомендуется установить порядок такой выплаты из бюджета субъекта Российской Федерации, который не должен зависеть от количества обучающихся в классе. Постановлением Правительства РФ № 448 от 04.04.2020 установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

8.10.3 При отсутствии основного работника (классного руководителя) функции классного руководителя может исполнять другой работник, назначенный приказом директора. Выплата будет произведена в том же размере пропорционально отработанному времени.

8.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и (или) должностного функционала в соответствии со штатным расписанием.

8.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

8.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

8.14. Размеры выплат компенсационного характера определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **9 Заключительные положения**

9.10 Локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда работников образовательной организации, а также трудовые договоры с работниками, подлежат приведению в соответствие с системой оплаты труда со дня введения в действие настоящего Положения.

9.11 Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению руководителем образовательной организации после согласования с Профсоюзным органом образовательной организации и Управляющим советом образовательной организации.

9.12 С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утвержденные) локальные нормативные акты образовательной организации по оплате труда применяются, если они не противоречат настоящему Положению и не ухудшают положение работников.