

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14»

Согласовано

Утверждаю

С мнением профсоюзного комитета
Бобрышева Т.Н. Бобрышева Т.Н.
Пр. № *1/1* от *09.09* 2024г.

Директор МБОУ "Средняя
общеобразовательная школа №14"
Н.Н. Смбатян
Пр. № *1/1* от МБОУ *09.09* 2024г.

Принято на общем собрании
первичной профсоюзной организации
общеобразовательной школы № 14
г. Курска
Пр. № *1/1* от *09.09* 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

"Средняя общеобразовательная школа №14"

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14» (далее по тексту – Положение) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010г. №1276 ((в ред. постановлений Администрации города Курска от 22.03.2012г. № 799, от 29.06.2012г. № 2316, от 30.09.2013г. № 3345, от 18.12.2013г. № 4565, от 18.09.2014г. № 3686, от 16.11.2016г. № 3627, от 27.12.2016г. № 4244, от 04.10.2017г. №2627, от 27.02.2018г. №444, от 27.09.2018г. №2218, от 30.10.2019г. №2174, от 24.11.2020г. №2173, от 21.12.2020г. №2405, от 02.03.2021г. №130, от 02.11.2021 № 666, от 22.08.2022 №518 ,от 11.11.2022 №734, от 26.06.2023 № 734, от 01.08.2023 №435, от 30.08.2023 №491, от 23.12.2023 №728 и в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», постановлением Администрации Курской области от 14.05.2020 № 486-па «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14» города Курска (далее по тексту – Школа).

3. Положение включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера по виду экономической деятельности «Образование».

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы за счет средств бюджета города Курска и иных

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска на соответствующий календарный год (годы);

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы или иного представителя (представительного органа) работников.

11. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14» формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета города Курска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый Школе на оплату труда работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. Школа в пределах имеющихся у неё средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

13. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается директором Школы по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Директор Школы при подборе и расстановке кадров руководствуется разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н.

Кроме того, директор Школы при определении уровня профессиональной подготовки гражданина (работника), его стажа работы и квалификации руководствуется следующим:

- наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования подтверждается документом государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе следующими видами документов государственного образца об уровнях высшего профессионального образования: диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра;

- наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о среднем профессиональном образовании;

- наличие у гражданина (работника) начального профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о начальном

профессиональном образовании;

- диплом установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании не является документом, подтверждающим наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования;

- документ об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений приравнивается к документу, подтверждающему наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования;

- при приеме (назначении) на должности концертмейстера и преподавателя музыкальных дисциплин к документам о высшем или среднем музыкальном образовании приравниваются документы об окончании гражданином (работником) консерватории, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических (классических) институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ;

- при приеме (назначении) на должности учитель-логопед, учитель-дефектолог, а также учитель учебных предметов (в том числе в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья требуется документ о высшем дефектологическом образовании, к которому приравниваются:

диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, выданный по окончании спецфакультетов по указанным выше специальностям;

- в стаж педагогической работы засчитывается:

работа в учреждениях, организациях и должностях согласно приложению_к настоящему Положению;

время работы в отдельных учреждениях (организациях), время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

— в порядке, предусмотренном приложением 12 к настоящему Положению; под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения_____к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении_____к настоящему Положению.

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих квалификационных справочников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Школы могут быть приняты (назначены) на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

14. Директор Школы на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

15. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам Школы и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

16. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

17. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей и задач учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление к минимальным окладам (ставкам) повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении___к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Школы

18. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются директором Школы по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников Школы, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», указаны в приложениях_____к настоящему Положению.

При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

19. К рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по

соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами, могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

а) повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы;

б) персональный повышающий коэффициент;

в) повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу(ставке) в течение первых трех лет работы:

выпускникам, профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившим на работу на должности педагогических работников (непосредственно после получения образования, в год окончания образовательной организации) в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, которые в период обучения работали в образовательной организации на должностях педагогических работников и впервые после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность, поступили на работу на должности педагогических работников в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

г) повышающий коэффициент в размере 1,1 к должностному окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, в течение первых трех лет работы:

выпускникам, окончившим с отличием профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившим на работу на должности педагогических работников (непосредственно после получения образования, в год окончания образовательной организации) в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

выпускникам, окончившим с отличием профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, которые в период обучения работали в образовательной организации и впервые после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность, поступили на работу на должности педагогических работников в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска.

Право на установление выплат по повышающему коэффициенту, указанных в подпунктах в, г пункта 19 настоящего положения, продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

длительное (более 3 месяцев) медицинское лечение.»

20. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы и повышающий коэффициент должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим учебные заведения высшего образования и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска, образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

21. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

22. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

23. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Школы

24. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Квалификационная категория устанавливается педагогическим работникам Школы в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

25. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в подпункте 19 пункта 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

26. Дополнительно по решению директора Школы может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам Школы, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам), или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20 процентов должностного оклада (ставки).

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

27. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, могут устанавливаться указанные в подпункте 19 пункта 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

Дополнительно по решению директора Школы может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения, почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Рекомендуемый размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома; наличие почетного звания, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей специалистов и служащих

28. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общепрофессиональных должностей. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

29. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности специалистов и служащих, могут устанавливаться указанные в подпункте 19 пункта 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

30. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

31. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности по профессиям рабочих, могут устанавливаться указанные в подпункте 19 пункта 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Условия оплаты труда директора Школы, заместителей директора и главного бухгалтера

32. Заработная плата директора Школы, заместителей директора и главного бухгалтера Школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Должностной оклад директора Школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и

составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Школы.

34. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана образовательная организация.

Перечни должностей и профессий работников утверждаются Администрацией города Курска по представлению комитета образования города Курска.

35. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора Школы утверждается Администрацией города Курска.

36. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора Школы, заместителей директора и главного бухгалтера Школы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами города Курска.

37. Директору Школы выплаты стимулирующего (с том числе премии) и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования города Курска.

Заместителям директора и главному бухгалтеру Школы выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директором Школы.

38. Для директора, заместителей директора и главного бухгалтера Школы предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы образовательной организации, устанавливаемых комитетом образования города Курска.

39. Премирование директора Школы осуществляется с учетом результатов деятельности Школы в соответствии с целевыми показателями эффективности работы образовательной организации, установленными комитетом образования города Курска.

40. Выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Школы осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда Школы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

41. Оплата труда работников Школы, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Директор Школы проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

42. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

43. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад) – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы или иного представителя (представительного органа) работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной и (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.

44. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом Школы или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времениотдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

45. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.
46. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

IV. Стимулирующие выплаты

47. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников за выполненную работу в Школе могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Школы с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением и комитетом образования города Курска.

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

48. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет могут устанавливаться работникам (за исключением библиотечных и медицинских работников) в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет по основному месту работы:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05; при

Директору Школы ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается приказом комитета образования города Курска.

49. В целях поощрения работников в Школе могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательной организации, его руководителя и работников, указанных в приложении к настоящему Положению.

50. Работникам, осуществляющим в Школе ведение бухгалтерского учета и отчетности, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия труда в размере до 50% должностного оклада.

51. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии по итогам работы) производятся по решению директора Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы или иного представителя (представительного органа) работников в пределах средств бюджета города Курска, поступающих в установленном порядке образовательной организации на оплату труда его работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников:

заместителей директора, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных директору Школы непосредственно;

остальных работников Школы – по представлению заместителей директора.

52. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, в баллах, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

53. Работники ОУ самостоятельно заполняют оценочные листы в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности по результатам работы за предшествующий период.

54. Работник передаёт оценочный лист на согласование курирующему заместителю директора. Заместитель директора рассматривает оценочные листы и направляет их со своими рекомендациями в комиссию по установлению стимулирующих выплат.

55. Комиссия по установлению стимулирующих выплат проводит заседание (рассматривает и согласовывает установленные работникам показатели (оценку о проделанной работе (оценочные листы), количество баллов). Возражения, имеющиеся у членов комиссии по установленным показателям, размеру, количеству баллов заносятся в протокол заседания комиссии.

56. После заседания комиссии копия протокола с установленным количеством баллов на стимулирующие выплаты каждому педагогическому работнику передаётся руководителю ОУ.

57. Руководитель ОУ при принятии решения (издании проекта приказа) об установлении стимулирующих выплат учитывает мнение Комиссии.

58. Руководитель ОУ издаёт проект приказа, в котором устанавливается конкретный размер выплат стимулирующего характера в абсолютном размере.

выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15; при
выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2; при выслуге
лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотечным работникам, состоящим в штате Школы, (за исключением работающих по совместительству) выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования и учреждениях культуры. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж работы:
при стаже работы от 1 года до 5 лет - 0,10; при стаже
работы от 5 до 10 лет - 0,15;
при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20; при стаже
работы свыше 15 лет - 0,25.

Медицинским работникам, состоящим в штате Школы (за исключением работающих по совместительству), выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования и учреждениях здравоохранения. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:
при выслуге лет до 3-х лет - 0,20;
при выслуге лет свыше 3-х лет - 0,30»;

За высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности Школы директором в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы или иного представителя (представительного органа) работников, могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом Школы. Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться за:

- вклад Школы в развитие отрасли «Образование» в направлении формирования интеллектуального и профессионального потенциала города и (или) региона, обновление содержания образования;
- повышение эффективности учебно-воспитательного процесса за счет использования передового педагогического и производственного опыта, инновационной деятельности;
- рост профессионального мастерства педагогических кадров, создание условий для их творчества и самовыражения;
- обновление содержания, форм и методов воспитательной работы и дополнительного образования;
- активную работу по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности Школы;
- обеспечение социальной защиты, психолого-медико-педагогической поддержки обучающихся и воспитанников;
- эффективную работу по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы Школы, создание благоприятных условий обучения и воспитания детей в Школе;
- другие показатели (критерии) в работе.

59. Руководитель ОУ направляет письменное обращение с проектом приказа и подтверждающими к нему документами в профком ППО для дачи мотивированного мнения (ст. 372 ТК РФ).
60. Председатель профкома проводит заседание профкома, на котором рассматриваются проект приказа и приложенные к нему документы.
61. Профком дает согласие (или не согласие) на проект приказа. Все оформляется протоколом.
62. Выписку из протокола с мотивированным мнением председатель ППО направляет руководителю ОУ.
63. Руководитель готовит приказ, с которым специалист по кадрам знакомит каждого работника под подпись.

V. Порядок и условия премирования работников Школы

64. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, учебную четверть, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании могут учитываться:

- успешное и добросовестное исполнениеработником своихдолжностных обязанностей в соответствующем периоде;
- итоги образовательной работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм иметодов организации труда;
- внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочегопроцесса или уставной деятельности Школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы, с сохранностью имущества учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- выполнение методической работы;
- укрепление учебно-материальной, материально-технической базы Школы;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации, государственной аккредитации, лицензирования; иные показатели (критерии) в работе.

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

66. По решению директора Школы работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, связанные с образовательной деятельностью и не противоречащие уставу Школы и локальным нормативным актам Школы, и допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение директора Школы о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

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

68. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Другие вопросы оплаты труда

69. Штатное расписание Школы включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Школы и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается директором Школы.

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

71. Особенности формирования штатного расписания:

в Школе предусматриваются должности административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с её уставом.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Школы.

72. Особенности оплаты труда в Школе:

1) оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в Школе устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Ежегодно по состоянию на 1 сентября директор Школы составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо основной работы (педагогических работников: учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) тарификационный список.

2) при установлении учителям и преподавателям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания

предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад (ставку заработной платы) устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться директор в своей образовательной организации, определяется комитетом образования города Курска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – директором школы. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа директора Школы по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения комитета образования города Курска.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и научно-методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы или иного представителя (представительного органа) работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

При возложении на учителей, для которых Школа является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по обучению детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах, которых не имеются должности учителей, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка

работников других образовательных учреждений.

Норма часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

3) тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Школе

и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы.

Месячная заработная плата педагогических работников Школы определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Педагогическим работникам (учителям, преподавателям и другим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность), поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы;

4) Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года;

5) в случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит;

за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, детей по санитарно-эпидемиологическим,

климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками (секциями и т.д.), производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится;

б) почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей в ГПД и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном стационарном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах, которых не имеются должности учителей, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, научно-методических центров), привлекаемых для педагогической работы в Школу;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со

дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

VII. Заключительные положения

73. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор Школы несет ответственность в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право, известив директора Школы в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

74. В пределах фонда оплаты труда работников Школы может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей), рождения ребенка, вступления в брак впервые, нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, тяжелым заболеванием или несчастным случаем, подтвержденных соответствующими документами.

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

Решение об оказании материальной помощи директору Школы и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления руководителя и финансовых возможностей учреждения.

Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников Школы.

75. Из фонда оплаты труда Школы всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данном учреждении).

76. Из фонда оплаты труда Школы осуществляется предоставление руководящим и педагогическим работникам оплачиваемого отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями.

Из фонда оплаты труда Школы производится разовая (единовременная) выплата в размере трех должностных окладов (ставок) руководящим и педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

77. Работникам Школы в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 № 5 (в ред. от 16.02.2011) «О денежном вознаграждении педагогических работников областных

государственных и муниципальных образовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя», осуществляется выплата денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя».

78. Педагогическому работнику, на которого приказом директора школы возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах), осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах и эта работа осуществляется в каждом классе отдельно.

79. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

80. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за фактически отработанное в календарном месяце время.

81. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно:

к выплате по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы (должностному окладу) за классное руководство, действовавших по состоянию на 31 августа 2020 года;

к ежемесячному денежному вознаграждению за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, установленного постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 №5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных организаций Курской области за выполнение функций классного руководителя.

82. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся общеобразовательных организаций, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется в

размерах, установленных в период, предшествующий началу каникул или отмене учебных занятий по указанным выше причинам.

83. В случае длительного отсутствия по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, приказом директора школы возлагается временное замещение функций по классному руководству в конкретном классе другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

84. Выплата денежного вознаграждения осуществляется из средств федерального бюджета, учитывается при расчете средней заработной платы по отдельной категории работников в субъекте РФ.

85. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения один раз в год

может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы) включительно, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, по одному из следующих оснований:

в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или смертью работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, документов подтверждающих наличие обстоятельств, указанных в абзаце 3 настоящего пункта и финансовых возможностей учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления руководителя и финансовых возможностей возглавляемого руководителем учреждения.

84. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения..

85. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

86. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам.

87. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие полученные налогоплательщиком доходы.

88. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения прекращается со дня издания приказа директора школы об освобождении педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству в конкретном классе по различным основаниям