

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа № 20 имени М.Ю. Козлова»

ПРИКАЗ

18.03.2025

№ 60

пгт Никель

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБОУ ООШ № 20

На основании Постановления администрации Печенгского муниципального округа Мурманской области 12.03.2025 № 365 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Печенгского муниципального округа, утвержденное постановлением администрации Печенгского муниципального округа от 09.03.2022 № 307»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменение в Положение по оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 20 имени М.Ю. Козлова» от 24.12.2024 № 354.

1.1. Пункт 1.5. раздела 1 Положения изложить в следующей редакции:
«Заработная плата работников, имеющих статус педагога - молодого специалиста в соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 55 000 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Под статусом педагога-молодого специалиста следует понимать, что это выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации Печенгского муниципального округа, осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам – молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных образовательных организаций

Печенгского муниципального округа, осуществляющих образовательную деятельность, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.»

1.2. Раздел 4 «Повышающие коэффициенты к окладам работников» Положения изложить в следующей редакции:

«4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

1) за работу в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) - 20 процентов;

2) педагогическим работникам за работу в профильных классах, классах с углубленным изучением отдельных предметов, в ресурсных центрах, в центрах цифрового, технического, гуманитарного и естественнонаучного профилей «Точка роста» - 15 процентов;

3) за квалификационную категорию:

- I квалификационная категория – 10 процентов;

- высшая категория – 15 процентов;

4) коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа».

Следует учитывать, что перечень должностей специалистов муниципальных учреждений, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

4.2. Работникам МБОУ ООШ № 20, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента по занимаемым должностям за качество выполняемых работ.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент.

При определении размера персонального повышающего коэффициента учитывается уровень профессиональной подготовки работника учреждения, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

Применение персональных повышающих коэффициентов по занимаемой должности не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера, а также выплат компенсационного характера, за исключением выплат за работу

в местностях с особыми климатическими условиями. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4.3. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям.

4.5. Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.»

2. Настоящий приказ вступает в силу с 12.09.2024 и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2025 года.

3. Ответственному за сайт Галкину А.В. разместить на официальном сайте Положение по оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 20 имени М.Ю. Козлова».

Директор

А.В. Кольцова

С приказом ознакомлен(а):

ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 20 имени М.Ю. Козлова»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 20 имени М.Ю. Козлова» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Печенгского муниципального округа Мурманской области от 09.03.2022 № 307 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Печенгского муниципального округа» включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих;
- минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, по профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 2 к примерному Положению;
- минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно приложению № 3 к примерному Положению;
- заключительные положения;
- размеры минимальных окладов по должностям работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений;
- размер выплат стимулирующего характера;
- размер выплат компенсационного характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области, Печенгского муниципального округа и настоящим Примерным положением.

1.4. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные

системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5. Заработная плата работников, имеющих статус педагога - молодого специалиста в соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 50 000 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, субсидий на иные цели, средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области и средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фондов оплаты труда учреждений предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников учреждений.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Рекомендуется оплату труда педагогических и иных работников осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

Единое штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

2.3. Формирование фонда оплаты труда учреждений, за исключением образовательных, осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

При формировании фондов оплаты труда работников учреждений (за исключением образовательных) устанавливается следующее соотношение:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = 30 \% \text{ ФОТ.}$$

2.4. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не более 40 %.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из минимального оклада, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размеры минимальных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Для работников учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к Положению).

Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами окладов (приложение №2, №3 к Положению)

3.5. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

3.6. Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.7. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

4. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

1) за работу в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) - 20 процентов;

2) педагогическим работникам за работу в профильных классах, классах с углубленным изучением отдельных предметов, в ресурсных центрах, в центрах цифрового, технического, гуманитарного и естественнонаучного профилей «Точка роста» - 15 процентов;

3) за квалификационную категорию:

- I квалификационная категория – 10 процентов;

- высшая категория – 15 процентов;

4) коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа».

Следует учитывать, что перечень должностей специалистов муниципальных учреждений, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

4.2. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям.

4.4. Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

5. ПЕРЕЧЕНЬ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем учреждения.

5.2. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера (приложение № 5 к Положению):

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к минимальным окладам с учетом соответствующих повышающих коэффициентов или в абсолютных размерах пропорционально времени, отработанному во вредных условиях. В соответствии с законодательством к заработной плате устанавливается районный коэффициент и процентные надбавки.

5.4. Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.5. Размер доплаты за совмещение профессий и срок, на который данная доплата устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Размер доплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который данная доплата устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

5.10. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к

заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

5.11. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.12. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6. ПЕРЕЧЕНЬ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.);
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20 000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, и др.);
- педагогу - молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы;
- медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения;

- ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее – ежемесячная доплата): за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей; за высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается;

- ежемесячное денежное вознаграждение советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере 5 000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями производится не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику учреждения в случае осуществления трудовой функции советника директора в двух и более учреждениях. Выплата вознаграждения осуществляется с учетом районных коэффициентов к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплата вознаграждения педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, приостанавливается на период отпуска педагогического работника по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Вознаграждение включается в расчет средней заработной платы, учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя. Основанием для прекращения выплаты педагогическому работнику является приказ руководителя учреждения об увольнении педагогического работника с должности советника директора.

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;

Также работникам учреждений по решению руководителя учреждения могут выплачиваться следующие единовременные премии:

- в связи с 50, 55-летием со дня рождения и далее каждые 5 лет;
- в связи с юбилейными датами учреждения;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- увольнением в связи с уходом на заслуженный отдых;

3) материальная помощь.

4) иные поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения.

6.3. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передача непрофильных функций на аутсорсинг;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к минимальным окладам с учетом соответствующих повышающих коэффициентов (окладам) (приложение № 4 к Положению).

6.5. При применении к минимальному окладу (окладу) соответствующих повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя

учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.7. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения без ограничения их максимальными размерами.

7. ПОРЯДОК ДОПЛАТЫ ДО МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

7.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

7.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

7.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из базового оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.2. Базовый оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Печенгского муниципального округа, утверждаемым постановлением администрации Печенгского муниципального округа.

8.3. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуются новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы.

8.4. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования

администрации Печенгского муниципального округа, утверждаемым постановлением администрации Печенгского муниципального округа

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

8.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности не более 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9. ОГРАНИЧЕНИЕ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

9.1. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

1) Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

3) Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

4) При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.2. В случаях, предусмотренных подпунктами 2, 3, 4 пункта 9.1, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

9.3. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

1) счетной ошибки;

2) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;

3) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

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

10.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности педагогических работников, специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

10.4. На основе Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты об оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области и нормативными правовыми актами муниципального образования Печенгский муниципальный округ.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников учреждения по соответствующим профессиональным
квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, ассистент	0-7 лет – 5139 8-15 лет – 5528 более 15 лет – 5988	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.	9673	
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель.	9958	
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	10 093	
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, старший преподаватель, преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, старший мастер, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 636	
		Высшая категория	12 196
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного	9376	

	образования детей, начальник хозяйственного отдела.	
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональных образовательных организаций	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Организатор экскурсий, руководитель кружка, клуба, объединения, аккомпаниатор, культурорганизатор, заведующий костюмерной, ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера, помощник режиссера	5713

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
минимальных и базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным
квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)	Стаж по занимаемой должности	Минимальный оклад с учетом стажа (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор, секретарь, секретарь-машинистка	3873	от 0 до 1	3873
			от 1 до 7	4259
			от 7 до 15	4687
			более 15 лет	5156
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень	Инспектор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, товаровед, художник, лаборант	4636	от 0 до 1	4636
			от 1 до 7	5101
			от 7 до 15	5609
			более 15 лет	6171
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	5198	от 0 до 1	5198
			от 1 до 7	5718
			от 7 до 15	6289
			более 15 лет	6919
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	5810	от 0 до 1	5810
			от 1 до 7	6388
			от 7 до 15	7028
			более 15 лет	7732
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень	Документовед, инженеры различных специальностей и наименований, механик, переводчик, программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, инженер-электроник	6930	от 0 до 1	6930
			от 1 до 7	7623
			от 7 до 15	8385
			более 15 лет	9221

Примечание:

1. Минимальный размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

минимальных и базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)	Стаж по занимаемой должности	Минимальный оклад с учетом стажа (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3568	от 0 до 1	3568
		от 1 до 7	3923
		от 7 до 15	4315
		более 15 лет	4747
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3669	от 0 до 1	3669
		от 1 до 7	4036
		от 7 до 15	4438
		более 15 лет	4883
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3977	от 0 до 1	3977
		от 1 до 7	4373
		от 7 до 15	4811
		более 15 лет	5290
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4181	от 0 до 1	4181
		от 1 до 7	4598
		от 7 до 15	5058
		более 15 лет	5563
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4585	от 0 до 1	4585
		от 1 до 7	5044
		от 7 до 15	5545
		более 15 лет	6101
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5098	от 0 до 1	5098
		от 1 до 7	5620
		от 7 до 15	6182

		более 15 лет	6800
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5606	от 0 до 1	5606
		от 1 до 7	6165
		от 7 до 15	6782
		более 15 лет	7459
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6115	от 0 до 1	6115
		от 1 до 7	6726
		от 7 до 15	7398
		более 15 лет	8138

Примечание:

1. Установление минимальных окладов работников осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

3. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.

4. Перечень профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем государственного областного учреждения.

РАЗМЕРЫ
выплат стимулирующего характера

Виды выплат	Размер выплат
1. <*> За стаж непрерывной работы:	
от 1 года до 3 лет	5%
от 3 лет до 5 лет	10%
от 5 лет до 10 лет	15%
от 10 лет до 15 лет	20%
более 15 лет	30%
2. <*> За работу с детьми из соц. неблагополучных семей, с детьми-сиротами	5%
3. <*> За работу с одаренными детьми	5%
4. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения, индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	20%
5. <*> За сложность и напряженность	до 150%
6. <*> За почетное звание, ученую степень, государственные награды	20% - 35%
7. <*> За библиотечный стаж работы	
от 5 до 10 лет	20%
от 10 до 15 лет	25%
от 15 до 20 лет	30%
от 20 до 25 лет	35%
более 25 лет	40%
8. <*> За медицинский стаж работы	
от 0 до 5 лет	30%
более 5 лет	40%
9. <*> Педагогу - молодому специалисту	20%

Примечание:

1. <*>Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, доплата

устанавливается в процентах к должностному окладу в зависимости от стажа работы по соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей в данном учреждении.

2.-3. <*> Доплата устанавливается в процентах к минимальному окладу, с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

4. <*> Доплата устанавливается в процентах к минимальному окладу, с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, в зависимости от объема учебной нагрузки.

5. <*> Доплата устанавливается в процентах к минимальному окладу с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

6. <*> Доплата устанавливается в процентах к минимальному окладу, без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

7. <*> Доплата устанавливается в процентах к минимальному окладу, без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию, в зависимости от общего стажа библиотечной работы. Выплата производится на основании постановления администрации Печенгского района от 31.01.2005 № 46 «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам за непрерывный библиотечный стаж работы библиотечным работникам муниципальных учреждений Печенгского района». Перечень должностей работников библиотек, которым устанавливается указанная доплата дополнить должностью «педагог-библиотекарь».

9. <*> Доплата устанавливается в процентах к минимальному окладу, с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа. Выплата производится на основании постановления администрации Печенгского района от 29.12.2014 № 2184 «О социальной поддержке работников муниципальных образовательных организаций Печенгского района». Педагоги - молодые специалисты, приступившие к трудовой деятельности до момента вступления в силу данного Примерного положения об оплате труда, имеют право на сохранение указанной выплаты согласно ранее действовавшего Примерного положения.

РАЗМЕРЫ
выплат компенсационного характера

Виды выплат	Максимальный размер выплат
1. За труд в особых условиях	
1.1. За труд во вредных и опасных условиях	В соответствии со ст. 147 ТК РФ
- работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	10 %
- работа за дисплеями ЭВМ, ПК	12 %
- работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств	12 %
- работы, проводимые в теплицах в условиях повышенной температурной	12 %
- работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки	12 %
- погрузочно-разгрузочные работы	12 %
- работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	12 %
- стирка, сушка и глажение спецодежды	12 %
- работы с использованием химических реактивов, а также их хранением	12 %
- работа на деревообрабатывающих металлообрабатывающих станках	12 %
1.2. В местностях с особыми климатическими условиями	В соответствии с законодательством РФ
2. За труд в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
2.1. За работу в ночное время	35 %
2.2. За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
2.3. За сверхурочную работу	В соответствии со ст. 152 ТК РФ
2.4. За совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, на замену лиц, уходящих в отпуск	По соглашению сторон трудового договора
3. За работу с иными особыми условиями труда <*>	

3.1. За работу с детьми с отклонениями в развитии речи	20 %
3.2. За работу с детьми-инвалидами в общеразвивающих группах (классах)	10 - 15 %
3.3. <*> За проверку письменных работ	
в 1 - 4 классах, по математике, иностранному языку, истории и обществознанию, физике, химии, биологии, географии	10%
по русскому языку и литературе (чтению и письму)	15%
3.4. <*> За заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, теплицами (учебная мастерская по обработке древесины, учебная мастерская по обработке металла, кабинет обслуживающего труда)	10% - 25%
3.5. <*> Руководство методическим объединением	15%
3.6. <*> Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя	x
3.7. <*> Ежемесячное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам	x

Примечание:

<*> Доплата устанавливается к должностному окладу без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

3.3. <*> Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу, при этом в классах с числом учащихся менее 15 человек выплата осуществляется в половинном размере.

- учителям 1-4 классов доплата устанавливается независимо от объема учебной нагрузки;

- учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице не устанавливается;

- учителям 5-11 классов, а также 1-4 классов по предмету иностранный язык выплата устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, включая индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице.

3.4. <*> Доплата производится за одну мастерскую независимо от количества расположенных в ней помещений. На одного работника могут возлагаться обязанности мастера не более чем в двух мастерских по одному учреждению, с доплатой за каждую мастерскую. Выплата устанавливается в процентах к должностному окладу, с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

3.5. <*> Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу, с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

3.6. <*> Сумма ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{клр} = (8000 \text{ руб/м}) * n, \text{ где}$$

8000 руб. - размер денежного вознаграждения в месяц (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах крайнего Севера) за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек для общеобразовательных классов, не менее 12 человек для коррекционных, компенсирующих классов;

m - наполняемость класса, установленная в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования (25 человек для общеобразовательных классов, 12 человек для коррекционных, компенсирующих классов);

n - количество обучающихся в классе (определяется ежемесячно до 20 числа текущего месяца).

Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам, на которых приказом с их письменного согласия, дополнительно возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

Педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, вправе получать денежное вознаграждение только за одно классное руководство. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику пропорционально отработанному рабочему времени».

3.7. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам устанавливается в размере:

- 5 000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек более;
- 10 000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек.

Вознаграждение 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.

Педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в одном и более классах, может быть установлено не более двух выплат вознаграждения. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и более классах осуществляется только с его письменного согласия.».