

«Рассмотрено»
Председатель
профсоюзного комитета
_____Ю.С.Дегтярева

«Согласовано»
Председатель Управляющего
совета
_____Т.Е.Петрова

«Утверждено»
Приказ № 335/2
от 30.08.2024г.
директор
_____Р.А.Бреев

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Никифоровская средняя общеобразовательная школа №2»
и её филиалов**

1. Общие сведения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского муниципального округа (далее - Положение), разработано с учётом постановления администрации Тамбовской области от 06.06.2017 №532 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области» (в редакции от 31.01.2024 №45), «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2023 года.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского муниципального округа (далее – организаций).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных группам (далее – ПКГ) с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления и выплаты;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам производится за счет средств федерального, областного, местного бюджетов, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников организации работодатель обеспечивает:

1.7.1.наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

1.7.2.применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

1.7.3.совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

1.8.Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии система оплаты труда предусматривает так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанного с работой в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

1.10.Система оплаты труда предусматривает условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся муниципальными.

1.11. При оказании платных дополнительных образовательных услуг на основании отдельного трудового договора начисление заработной платы за оказываемые платные часы педагогу осуществляется в размере 50% от перечисленных средств в месяц.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням МБОУ «Никифоровская СОШ №2»

2.1.Должности (профессии) работников организаций по профессиональным квалификационным группам и квалификационным

уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников организации установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения):

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – **6628** рубль. (уборщик, сторож, раб.по кухне, секретарь, документовед)

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня- **7576** рубля. (повар, водитель, оператор ЭВМ, механик)

2.2.3 по профессиональным квалификационным группам третьего уровня- **9500** рублей. (библиотекарь, техник по обслуживанию компьютеров, юрист) В минимальный оклад для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – **9600** рублей включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 года). (учитель, тьютор)

2.2.4 по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня- (директор, заведующий филиалом) **10984** рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группе и установлены в приложении к настоящему Примерному положению.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных организациях применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Размер повышающего коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в следующих размерах:

3.1.1. по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

3.1.2. по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;

3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

3.1.3. по профессиональной квалификационной группе четвёртого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,45;

3 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50.

Образовательная организация самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана организация. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом отдела образования администрации муниципального образования.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам организации, должности и рабочие профессии которых отнесены к

профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышенный коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2.Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

от 0,5 до 1,0- при наличии квалификационной категории «педагог наставник», «педагог-методист»;

от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент в размере 7 %.

3.3.Работникам, которым присвоена учёная степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю организации, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю организации, - в соответствии с положением об оплате труда работников организации, трудовым договором и по решению работодателя локальным нормативным актом может быть установлен повышающий коэффициент в размере 0,20 (**2400 рублей**)

При наличии у работника двух почётных званий «народный», «заслуженный», «отличник» повышающий коэффициент за почётное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень или почётное звание применяется только по основной работе при условии, что учёная степень или почётное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4.Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Для работников организаций повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются по типу (виду) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность организации в сельской местности и другие):

- **за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент -0,25.** Если учебная нагрузка составляет менее 18 часов, повышающий коэффициент составляет 0,25 от суммы, рассчитанной по фактической часовой нагрузке.

3.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать **0,8.**

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) организации является Устав организации.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается самостоятельно руководителем организации персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать **3,0.**

3.9. Конкретный размер повышающих коэффициентов закрепляется Положением об оплате труда организации.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в гр.5 приложения к настоящему Примерному положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты в 2024-2025 учебном году

Для работников МБОУ «Никифоровская СОШ №2» устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.1. За осуществлении функций **классного руководства:**

✓ в зависимости от количества обучающихся:

до 10 человек - 5%,

от 10 до 13 человек – **8%**,

от 14 человек в начальных классах – 15%, в средних и старших - **15%**.

Кроме того, за выполнение функции классного руководителя установить выплаты в размере 1000 рублей при условии наполняемости класса 25 человек и более. При наполняемости класса менее 25 человек расчёт ведётся исходя из размера 40 рублей на одного ученика в поселке и 71 рубль в сельской местности.

✓ в малокомплектных и малочисленных школах в случае объединения двух и более классов для изучения всех предметов производить доплату учителю в размере **500 рублей**.

С 1 сентября 2024 года осуществляется **доплата за классное руководство из федерального бюджета в размере 10000 рублей вне зависимости от наполняемости класса, а также советникам директора по воспитанию в размере 10000 рублей.**

С 1 сентября 2024 года дополнительно осуществлять доплату классным руководителям за проведение классных часов «Разговоры о важном», профориентационных уроков «Россия-мои горизонты» и других занятий **в рамках внеурочной деятельности.**

Оплата за 1 час в неделю учителю без квалификационной категории составит 834 рубля, с первой квалификационной категорией – 967 рублей, с высшей квалификационной категорией – 1034 рубля.

4.1.2 Другие выплаты:

✓ за **выполнение обязанностей, не входящих в должностные** (расширение зоны) размер доплаты определяется работодателем, исходя из возможностей фонда оплаты труда;

✓ выплаты учителям химии и информатики – **12 %** за вредные условия труда;

✓ **проверка письменных работ** обучающихся в зависимости от количества обучающихся:

*до 10 человек - начальные классы - 7% (по основным предметам), математика – 7%, русский язык, литература– 8%; химия, биология, физика, география, иностранный язык – 6%;

*10- 13 человек - начальные классы 10%(по основным предметам), математика-10%, русский язык, литература– 11%; химия, биология, физика, география, иностранный язык – 7%;

*от 14 человек – начальные классы - 15% (по основным предметам), русский язык, литература - **15%**, математика – **15%**, химия, биология, физика, география, иностранный язык – 10%,

✓ **заведование учебными кабинетами** – 500 рублей;

✓ **заведование учебными кабинетами химии, технологии, информатики, физики, спортивными залами, лабораториями, музейными комнатами** – 650 рублей;

✓ **заведование учебными мастерскими и предметными кабинетами «Точка роста», «БАС»** - **1000 рублей**;

✓ **руководство методическими объединениями:** школьное - 1000 рублей, районное – 1200 руб.;

✓ **за подготовку материалов олимпиад и их проверку** - по 900 рублей с сентября по декабрь (по приказу отдела образования администрации Никифоровского МО);

✓ **заведование пришкольным участком** - 500 рублей;

✓ **уход за цветами в коридорах и рекреациях школы**- 1000 рублей в базовой школе и 600 рублей в филиалах

✓ **за организацию работы спортивных секций и подготовку участников спортивных соревнований** – 650 рублей, в малокомплектных школах-300 рублей;

✓ **за подготовку декораций и оформления** к мероприятиям общешкольного и районного уровня – 1000 рублей в базовой школе, 600-в филиалах;

✓ **руководство волонтерским отрядом**- 1000 рублей;

✓ **руководство школьным спортивным клубом**- 2000 рублей;

✓ **руководство научным обществом учащихся**- 600 рублей;

✓ **за оформление протоколов:**

педагогических советов – 1000 рублей (в базовой школе),

совещаний при директоре – 1000 рублей (в базовой школе); 500 рублей (в Голицинском, Озерском, Старинском, Юрловском филиалах)

общешкольных родительских собраний – 500 рублей;

✓ **за зачисление в ОУ** - 500 рублей;

✓ **за ведение документации по платным образовательным услугам** (в базовой школе) – 500 руб.

✓ **ответственному за работу с электронной почтой** (в случае отсутствия должности секретаря):

в основных и начальных школах (филиалы) по 500 рублей,

в средних школах (филиалы) – 700 рублей,

✓ за **администрирование школьного сайта**,

в основных школах (филиалы) по 500 рублей,

в средних школах (филиалы) – 700 рублей,

в базовой школе – 1000 рублей.

✓ за организацию работу образовательной организации на цифровых образовательных платформах ФГИС «Моя школа», ЦОК и др- 2000 рублей в базовой школе, 1000- в средних, 700-в основных, 500-в начальных

✓ за администрирование электронного журнала в базовой школе- 1500 рублей, в средних школах- 700 рублей, в основных и начальных- 300 рублей

✓ **выполнение работ по информатизации** в базовой школе (отчёты по информатизации, обеспечение работы вебинаров) - 1200 рублей, 700 рублей в средних школах, 500 рублей - в основных и начальных школах.

✓ за **курирование работы с персональными данными (в базовой школе)** – 4000 рублей, в средних школах- 1000, в основных и начальных 500 рублей

✓ ответственным за организацию и **проведение внешних оценочных процедур** - 2500 рублей в базовой школе, 1000 рублей - в средних школах, в малокомплектной школе - 500 рублей;

✓ за организацию и проведение ВСОШ -2500 рублей в базовой школе, 1000 –в средних школах, 600-в основных.

✓ за содействие профессиональному самоопределению выпускников, **поддержание партнерских отношений с организациями ВПО и СПО** - 2500 рублей (руководителю ОО);

✓ ответственному в школе за организацию и подготовку выпускников к государственной итоговой аттестации- 800 рублей (в базовой школе)

✓ за осуществление деятельности **модератора** по сопровождению проекта «Билет в Будущее»- от 500 до 1000 рублей в зависимости от количества обучающихся

✓ за **организацию работы с детьми с ОВЗ**, неблагополучными семьями, выполнение обязанностей инспектора по охране прав детей- 600 рублей;

✓ за **подготовку наградных материалов** на педагогических работников- 600 рублей в средних школах, 400 рублей- в основных и начальных, 800 рублей в базовой школе.,

✓ за **работу по организации горячего питания школьников**, работу в информационной системе безналичной оплаты питания, подготовку отчетов по питанию - 4500 рублей в базовой школе, в средних школах- 1000, в основных- 500, в начальных- 500 рублей

✓ за **работу по реализации приоритетных направлений в области образования, цифровизации, функциональной грамотности и др** (на основании приказов о назначении ответственных) - 500 рублей

✓ **оформление электронных аттестатов** – до 5000 рублей (единовременная выплата в июле);

✓ **оформление табеля, больничных листов, оформление пенсионных и страховых документов** (при условии отсутствия должности секретаря):

в малокомплектных школах – 500 рублей за все виды работы,

в основных и средних школах по 500 рублей за каждый вид работы

✓ за **выполнение компьютерных презентаций к районным и общешкольным мероприятиям** - 500 рублей;

✓ за **выполнение обязанности представителя профсоюзного комитета** школы – 700 рублей в филиалах, председателя профкома- 1500 рублей в базовой школе;

✓ за **сопровождение детей** в школьном автобусе при подвозе их из филиалов в базовую школу и обратно из расчета по 500 рублей в месяц за 1 выезд;

✓ за **установку оборудования** для проведения общешкольных мероприятий – 500 руб.;

✓ за **сопровождение детей** на школьном автобусе за пределы Никифоровского муниципального округа для участия в олимпиадах, конкурсах, экзаменах и т.п.- 700 рублей;

✓ за **руководство деятельностью коллектива по реализации инновационного проекта**, курирование проектов в рамках нацпроекта «Образование», направления деятельности (в базовой школе) - 1500 рублей

✓ за **руководство деятельностью муниципального Центра ДНВ** - 4500 рублей

✓ за **осуществление руководства Центром образования «Точка роста»** - 2000 рублей

4.1.3. Прочие выплаты компенсационного характера, в том числе, за интенсивность работы и расширение зоны обслуживания, устанавливаются работодателем в размере, не превышающем минимального должностного оклада с учетом повышающего коэффициента.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. работникам, занятым **на работах с вредными или опасными** и иными особыми условиями труда в размере до 12%.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Повышающие коэффициенты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливаются к минимальному размеру оклада, к минимальной ставке заработной платы по профессионально квалификационным группам.

4.2.2. за **работу в ночное время** в размере 35%.

4.2.4. за **работу в выходной и нерабочий праздничный день** не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Надбавка за стаж **общей педагогической деятельности** осуществляется работникам, для которых данная организация является местом основной работы.

Сумма выплат за стаж исчисляется от базовой ставки из расчета учебной нагрузки.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда МБОУ «Никифоровская СОШ №2».

4.7 В случае осуществления замены педагогического работника производить оплату следующим образом: оплата за часы + действующая квалификационная категория + проверка тетрадей за фактически отработанное время.

V. Единовременные выплаты стимулирующего характера, установленные в МБОУ «Никифоровская СОШ №2» с 1 сентября 2024 г

5.1. Единовременные выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим и руководящим работникам в случае наличия средств в фонде оплаты труда по итогам результативности деятельности и за фактически отработанное время.

В случае выделения дополнительных денежных средств из ФОТ с целью доведения заработной платы педагогических работников до средней по экономике региона сумма для выплат распределяется в соответствии с количеством обучающихся в конкретном образовательном учреждении и может быть увеличена.

5.2. Премии работникам образовательных организаций за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (за месяц, квартал, 9 месяцев, год) и учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Показатели результативности деятельности для стимулирующих выплат:

➤ **выполнение обязанностей:**

руководителя ППЭ- 5000 рублей,

начальника пришкольного лагеря - 3000 рублей

➤ **Участие в процедурах оценки качества образования, мониторингах, ВПР:**

✓ при подготовке обучающихся к ВПР- 300 рублей за предмет

✓ при участии в проверке работ обучающихся - 200 рублей за предмет

✓ за выполнение обязанностей технического специалиста **при проведении ВПР, мониторингов качества образования учащихся в базовой школе - до 3000 рублей, в малокомплектной школе - до 500 рублей**

✓ при организации и проведении **массовых социологических опросов и социально-педагогических тестирований среди школьников и педагогических работников – до 500 рублей**

➤ **Участие в очных конкурсах профессионального мастерства, проводимых при участии органов управления образованием:**

✓ 5000 рублей педагогическим работникам, участникам конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Педагог-библиотекарь», «Педагог-психолог», «Призвание», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и др.

✓ до 10 000 рублей – **призёрам и победителям** регионального и всероссийского этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Педагог-библиотекарь», «Педагог-психолог», «Призвание», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», профессиональных олимпиад и др.

➤ **Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, связанных с использованием информационно-коммуникационных и цифровых технологий, таких как «IT-учитель», конкурс цифровых и медиаресурсов, образовательных сайтов и др. - до 5000 рублей**

✓ **Выступления на конференциях, семинарах педагогических работников:**

✓ Муниципального уровня – 800 рублей

✓ Регионального уровня и выше - 1500 рублей

➤ **Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий:**

✓ Школьного уровня - 1000 рублей

✓ Муниципального -1500 рублей

✓ Регионального и выше -2000 рублей

- **Распространение педагогического опыта:**
 - ✓ публикации методического характера из опыта работы (описание опыта, авторские сценарии уроков, внеклассных мероприятий) в официальных **печатных изданиях**- 1500 рублей за публикацию
 - ✓ публикации методического характера из опыта работы (описание опыта, авторские сценарии уроков, внеклассных мероприятий) в **официальных электронных образовательных изданиях** - 800 рублей за публикацию

- **Участие в работе творческих групп** по разработке образовательных проектов, инновационных программ, подготовке участников очных конкурсов профессионального мастерства таких как «Учитель года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям» и др, конкурсов для обучающихся «Ученик года» и др.
 - ✓ муниципального уровня - до 1500 рублей
 - ✓ регионального уровня и выше - до 2000 рублей

- **Очное участие в мероприятиях, повышающих имидж ОУ** (ведущий мероприятий, участник агитбригады, спортивных соревнований и др.):
 - ✓ Школьного уровня - до 800 рублей
 - ✓ Муниципального уровня - до 1500 рублей
 - ✓ Регионального уровня- до 2000 рублей
 - ✓ за подготовку и сопровождение участников Всероссийского конкурса «**Большая перемена**» - 800 рублей за одного участника (педагогу-наставнику):
 - подготовку финалистов (по 1500 рублей за одного человека)
 - подготовку призера или победителя (от 3000 до 5000 рублей за одного человека)

- **Подготовка победителей и призеров очных конкурсов** профессионального мастерства таких как «Учитель года» и др, «Ученик года» и др.
 - ✓ муниципального уровня - до 2000 рублей
 - ✓ регионального уровня и выше - до 5000 рублей

- **Подготовка участников очных и заочных и олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований:**
 - ✓ Призеры муниципального уровня - 800 рублей за 1 участника (команду)
 - ✓ победители муниципального уровня - 1000 рублей за 1 участника (команду)
 - ✓ Призеры (финалисты, лауреаты) регионального уровня - 1500 рублей за 1 участника (команду)
 - ✓ победители регионального уровня - 2000 рублей за 1 участника

(команды)

➤ **Подготовка участников сетевых веб-кестов, конкурсов, связанных с использованием информационно-коммуникационных, цифровых технологий** – до 1000 рублей за 1 участника

➤ **Наличие выпускников, набравших по итогам ГИА от 70 баллов и выше** - 500 рублей за 1 ученика (при отсутствии неудовлетворительных результатов)

➤ **Высокие результаты деятельности классного руководителя** (согласно утвержденным в ОУ Критериям эффективности деятельности классного руководителя) - до 3000 рублей

5.5. Критерии

оценки деятельности классных руководителей, повышающие рейтинг МБОУ «Никифоровская СОШ №2».

Критерий	Показатель результативности	Баллы
Самоорганизация и дисциплина в классе	Соответствие внешнего вида учащихся «Положению о внешнем виде учащихся».	0 1 2 3
	Контроль за соблюдением дисциплины, отсутствием опозданий и прогулов уроков учащимися без уважительной причины.	0 1 2 3
	Наличие и уровень самоуправления в классе	0 1 2 3
Организация работы с родителями	Тесное сотрудничество с родителями класса, вовлечение их в активную жизнь класса, школы.	0 1 2 3
	Недопущение конфликтных ситуаций с родителями.	0 1 2 3
Организация участия класса в традиционных мероприятиях школы.	Вовлечение детей в общественную жизнь школы, творческие конкурсы и другие школьные, муниципальные и областные мероприятия.	0 1 2 3
Профилактическая работа с классом.	Результативность работы с подростками «группы риска».	0 1 2 3
Воспитательная работа с классом	Активное вовлечение детей в систему дополнительного образования	0 1 2 3
	Организация экскурсионной деятельности с детьми своего класса.	0 1 2 3

	Проведение массовых внеурочных мероприятий, тематических классных часов	0 1 2 3
Качество результатов обучения.	Качество знаний класса за определённый период обучения (<i>ниже среднего показателя по школе, на уровне, выше</i>)	0 1 2 3
	Отсутствие в классе обучающихся с одной «3», «4»	0 1 2 3
Критерии оценки деятельности классных руководителей, понижающие рейтинг		
	Травматизм учащихся во время проведения мероприятий в помещении ОУ.	- 1 2 3
	Нарушение норм техники безопасности.	- 1 2 3
	Порча детьми школьного имущества.	- 1 2 3
	Недоверие родителей, конфликтные ситуации, устные и письменные обращения к администрации школы	- 1 2 3
	Наличие неуспевающих обучающихся в классе	- 1 2 3

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников МБОУ «Никифоровская средняя общеобразовательная школа №2» устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1.Выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2.Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации;

6.1.3.Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

6.1.4.Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации;

6.1.5.Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников организаций в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Примерного положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50,55, 60 лет), на погребение и прочее нужды;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Примерного положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда заместителей и руководителя учреждения.

7.1. Оплата труда руководителя организации, его заместителей, заведующих филиалами, устанавливается на учебный год с 01 сентября по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера.

7.2. Условия оплаты труда руководителя закрепляются работодателем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

7.3. Должностной оклад руководителя организации с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации.

устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя организации.

Должностной оклад руководителя устанавливается в размере **15190** рублей.

7.4. Руководителю организации устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу за:

- наличие:

учёной степени (кандидат, доктор наук - 0,20;

почетного звания:

«заслуженный», «мастер спорта» - 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями - 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- тип организации (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.6. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого обучающегося (воспитанника) с круглосуточным пребыванием 0,001;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность организации и вариативность образовательных программ до 1,5.

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся:

руководителю, имеющему первую квалификационную категорию - до 0,10;

руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию - до 0,15.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя организации.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

7.5.Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу с вредными или опасными условиями труда - до 25%;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 4.4.раздела 4.«Выплаты компенсационного характера, условия их установления» Положения.

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

7.6.Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы в организации или стаж непрерывной работы в должности руководителя;
- премии по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций, утвержденных постановлением администрации Никифоровского муниципального округа, по балльной системе.

Размер выплат за стаж непрерывной работы в данной организации или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. раздела 5. «Выплаты стимулирующего характера, премирование работников организаций, условия их установления» настоящего Примерного положения.

Максимальный размер премирования руководителя организации по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностному окладу.

7.7.Премиирование руководителя производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью организации, отсутствия нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности организации уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

7.8.Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

7.9.Заместителям руководителя организации устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов **не должен превышать 3,0.**

7.10.Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.11. Заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
 - за стаж непрерывной работы в учреждении;
 - премии по итогам работы (за месяц, квартал, 9 месяцев, год); премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.12. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);
- динамика развития материального обеспечения организации;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в организации.

7.13. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

7.14. Выплата стимулирующего характера заместителям руководителей организаций, заведующим филиалами, надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.5. настоящего Положения.

7.15. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

7.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в размере:

- для руководителей - не превышающем четырехкратного размера;
- для заместителей руководителя - не превышающем трехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации устанавливается постановлением администрации муниципального округа для каждой организации и зависит от масштабов руководства организацией (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения, целевых показателей эффективности работы организации.

Проект постановления о конкретном размере соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации подготавливает отдел образования, как структурное подразделение администрации муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательных организаций, курирующий сферу образования.

При установлении оплаты труда руководителю организации отдел образования администрации муниципального округа обязан исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

Отдел образования администрации Никифоровского муниципального округа осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций и средней заработной платы работников организаций.

7.17. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя организации);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителю организации) на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации;

дополнительная компенсация работникам (руководителю организации) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

компенсация работникам (руководителю организации) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств организации;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю организации) от работодателя.

7.18. Руководителю, заместителю руководителя, заведующему филиалом организации в дополнение к социальным выплатам может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение и

медикаменты, в связи юбилейными датами (50,55,60 лет), на погребение и прочие нужды.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

7.19 Заместителям директора разрешается вести в школе педагогическую работу в объёме, разрешённом директором МБОУ «Никифоровская СОШ №2».

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, определяется МБОУ «Никифоровская СОШ №2» самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамические паузы" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее или более нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации

от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

8.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

8.9. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Никифоровская СОШ №2» формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного, областного, федерального бюджетов, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.