

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

№2 (2020)

**Методические  
рекомендации по  
проведению тарификации  
в образовательных  
учреждениях  
на 2020-2021 учебный год**

**Порядок установления  
заработной платы работников образования на учебный год  
(рекомендации по оформлению тарификации)**

№ п/п	Содержание	Стр.
<b>1.</b>	<b><i>Действия представителей работодателя и работников по организации тарификации</i></b>	<b>3-7</b>
1.1.	Обязанности работодателя по организации тарификации	4-5
1.2.	Обязанности профкома по представительству работников	5-7
<b>2.</b>	<b><i>Примеры оформления ЛНА по тарификации</i></b>	<b>7-38</b>
2.1.	<b>О создании тарификационной комиссии</b>	7-8
2.2.	Учёт мотивированного мнения профкома	8-10
2.3.	Изменения в штатном расписании	10 -11
2.4.	Утверждение учебной нагрузки на учебный год	11
2.5.	Изменение учебной нагрузки (перетарификация)	12
2.6.	Применение повышающего коэффициента	13-17
2.7.	Совмещение, увеличение объёма выполняемой работы, расширение зоны обслуживания	17-19
2.8.	<b>Компенсационные выплаты</b>	19-21
2.9.	Стимулирующие выплаты	21-22
2.10.	Премияльные выплаты	22-23
2.11.	Комиссия по оценке эффективности труда работников	24-25
2.12.	Оплата работы уборщиков служебных помещений	25-26
2.13.	<b>Положение о доплатах и надбавках</b>	27-38
<b>3.</b>	<b><i>Порядок образования зарплаты (материал для ШПЗ)</i></b>	<b>39-60</b>
3.1.	Формула установления зарплаты	39-42
3.2.	Коэффициент за наличие квалификационной категории	42-43
3.3.	Размер доплаты по итогам спецоценки условий труда (СОУТ)	43
3.4.	Ставка заработной платы и должностной оклад	44-45
3.5.	Приказ № 1601 от 22.12.2014 г. (приложения № 1, 2)	46-54
3.6.	Постановление Минтрудсоцразвития РФ от 30.06.03 № 41	54-57
3.7.	<b>Письмо Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. N ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений»</b>	57-60
<b>4.</b>	<b><i>Перечень основных нормативных документов по НСОТ</i></b>	<b>61</b>
<b>5.</b>	<b><i>Формы списков распределения учебной нагрузки</i></b>	<b>62-63</b>

## ***Раздел I. Действия представителей работодателя и работников по организации тарификации***

Тарификация - это комплекс мероприятий, проводимых работодателем с участием представительного органа работников и направленных на установление заработной платы работников в зависимости от занимаемой должности, образования, квалификации, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

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

«Привязка» сроков тарификации к строго определённого периоду исходит из специфики отрасли по реализации образовательных программ, рассчитанных на учебный год, который начинается 1 сентября и завершается согласно учебным планам и программам в мае-июне.

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

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

### ***Тарификация работы с больными детьми.***

Начало каникул для обучающихся, включая обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации действительно только до окончания учебного года (пункт 2.6. приложения 2 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени...»). Это означает, что если справка дана больному ребёнку по 31 мая, то работодатель обязан протарифицировать учебную нагрузку учителю включая летнее время.

### ***Тарификация в другие сроки или перетарификация.***

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

## **1.1. Обязанности работодателя по организации тарификации**

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

2. *Уточнить производственные показатели. Пересмотреть и, при необходимости, внести изменения в штатное расписание (далее ШР) по следующим профессиональным группам работников: административно-управленческий персонал, служащие, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. Учителя, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования в штатное расписание не включаются: их должности рассчитываются по количеству классов (групп) и учебных планов по всем дисциплинам и годам обучения согласно производственным показателям.*

**Справка.** Утверждение ШР находится в компетенции образовательного учреждения (п.3.4 ст. 28 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ. Внося изменения в ШР, надо ориентироваться на размер бюджетных ассигнований и нормативы соотношения ФОТ по разным профессиональным группам. Доля ФОТ, направляемая на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в ФОТ учреждения не может превышать 40 % (абзац 4 пункта 1.6. методических рекомендаций Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02)

3. *Внести, при необходимости, изменения в Положение по оплате труда, согласовать с профкомом и утвердить приказом.*

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

4. *Проверить личные дела работников и имеющиеся в них персональные данные работников, связанные с оплатой труда: педагогический стаж, изменения в образовании и квалификации, наличие званий и грамот.*

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

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

*Обратить внимание на определение учебной нагрузки педагогическому работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребёнком или длительном отпуске до 1 года:* его данные, вносятся в тарификационный список с указанием объёма нагрузки и с пометкой «в отпуске до...». При этом его нагрузка распределяется и тарифицируется в порядке временного замещения другим работникам на основе дополнительного соглашения к ТД (раздел V приложения 2 к приказу 1601).

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

По сложившейся практике деление на подгруппы производится в классах с наполняемостью 25 человек в городских школах, в сельских школах – 20 человек.

При наличии необходимых условий (средств, помещений и специалистов) - образовательное учреждение вправе делить классы и с меньшей наполняемостью.

6. Издать приказ *о применении повышающих коэффициентов* к ставке заработной платы, должностному окладу работника за специфику работы (по адаптированным или повышенной сложности программам, работа с надомниками, в системе УИН и т.д.), по тождественным должностям и другим основаниям.

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

8. *Подготовить проекты приказов* об установлении работникам компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок на учебный год, *направить проекты ЛНА* выборному профсоюзному органу для получения мотивированного мнения (ст. 82, 372 ТК РФ). Так как заработная плата работникам по новым условиям устанавливается с 1 сентября, то и издание приказов работодателем должно произойти до 1 сентября либо, если изданы позже, то вступать в силу с 1 сентября. *На работников, принятых на работу после 1 сентября, издать отдельные приказы.*

9. *Составить сводный тарификационный список* (приложение № 1 к Методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда общеобразовательных организаций, письмо Минобрнауки РФ от 29.12.2017 № ВП-1992/02), утвердить *приказом руководителя.*

10. Согласование (учёт мнения) документов по тарификации подтверждается выпиской из протокола заседания профкома, подписями на положении и Списке.

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

12. *Пройти собеседование* в тарификационной комиссии учредителя.

13. *Исправить ошибки. Передать тарификационный список, приказы в бухгалтерию* для исчисления заработной платы работникам.

## **1.2. Обязанности профкома по представительству работников**

1. Дать в профсоюзном уголке информацию о подготовке тарификации и сроках рассмотрения предложений, жалоб.

2. Всем профкомом изучить нормативную базу по НСОТ и ЛНА (положение, КД) прошлого учебного года. Проанализировать запросы работников. Подготовить предложения работодателю по изменениям в Положение о доплатах и надбавках (условия, размеры и сроки выплат).

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

3.1. Уточнить сумму ФОТ<sub>р</sub> по итогам 8 месяцев (баланс).

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

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

3.3. *Договориться по внесению изменений в Положение. Дать официальное заключение на согласованный проект Положения (мотивированное мнение), после чего работодатель утверждает Положение. Положение рассматривается сторонами, согласовывается и утверждается по времени раньше издания приказов о доплатах и надбавках!*

4. Оказать содействие работодателю в сверке персональных данных работников (личных дел, трудовых книжек), влияющих на установление оплаты труда: стаж, образование, квалификация, объём нагрузки, надбавки за специфику работы. К сверке привлечь самих работников.

5. Проанализировать тождественность условий и размеров компенсационных и стимулирующих выплат в Положении и проектах приказов.

6. До 1 сентября провести заседание профкома с повесткой дня «О мотивированном мнении профкома по тарификации работников на \_\_\_/\_\_\_ учебный год», на котором рассмотреть документы, представленные работодателем (или запрошенные у работодателя), и по ним принять решения (согласиться или не согласиться, при необходимости, внести предложения). Перечень документов:

- 1) справка о ФОТ<sub>р</sub> по итогам финансовой деятельности за 8 месяцев;
- 2) штатное расписание старое и новое с изменениями;
- 3) положение о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах;
- 4) сведения о распределении педагогическим работникам учебной (педагогической) нагрузки и иной работы (тарификационный список);
- 5) сведения о распределении объёма работы другому персоналу;
- 6) проекты приказов об установлении постоянных (на учебный год) компенсационных и стимулирующих выплат.

Протокол заседания профкома должен датироваться раньше даты приказов работодателя (либо в тот же день), так как работодатель подписывает и вводит в действие приказы после проведения процедуры согласования с ВОППО. Срок рассмотрения профкомом представленных работодателем документов по тарификации – 5 рабочих дней (ст. 372 ТК РФ), поэтому время для вдумчивого изучения документов всеми членами профкома есть.

7. Уточнить у работодателя (или в горкоме Профсоюза) дату собеседования по тарификации в городской комиссии (в министерстве).

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

9. Подготовиться к собеседованию на тарификационной комиссии по вопросам:

- 1) обоснованность размеров компенсационных и стимулирующих выплат;
- 2) размер доплаты за выполнение обязанностей классного руководителя, проверку тетрадей;
- 3) сокращение педагогических кадров в разрезе специальностей;
- 4) вакансии в разрезе специальностей;

- 5) фамилии членов профсоюза с неполной нагрузкой, причина данного выбора, наличие их письменных заявлений о согласии на такую нагрузку;
- 6) гарантии по учебной нагрузке, педагогической и иной работе женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- 7) число молодых специалистов, учебная и другая нагрузка, рабочее место, размер надбавки; постановка на учет в профсоюзную организацию;
- 8) размер доплат председателю профкома и уполномоченному по охране труда или иная форма компенсации трудозатрат по КД.

10. На профсоюзном стенде информировать членов профсоюза о ходе консультаций с работодателем по тарификации. У каждого работника на начало учебного года должно быть подписано с работодателем дополнительное соглашение к трудовому договору с уточнением размера нагрузки, ставки заработной платы, размера стимулирующих выплат и доплат за дополнительную работу, режима работы и т.д.

## ***Раздел II. Примеры оформления ЛНА по тарификации***

В настоящем извлечении из сборника даны примеры оформления ЛНА по тарификации.

Выбор – за работодателем. Надо только помнить, что все формы должны быть утверждены работодателем и что есть унифицированные формы (постановление Госкомстата от 05.01.2004 г. № 1), рекомендованные для бюджетников.

Напоминаем, что фамилии работников в приказах, тарификационном списке **следует располагать в алфавитном порядке**, даже если эти списки скомплектованы по профессиональным группам.

### **2.1. О создании тарификационной комиссии**

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

#### **ПРИКАЗ**

01.09.2020

№ 15

г. Йошкар-Ола

#### **О создании тарификационной комиссии**

В соответствии с письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02, в целях организованного проведения работы по тарификации работников школы

#### **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Создать тарификационную комиссию в составе:

- Иванов С.А. – директор школы, председатель комиссии;
- Иванова Н.О. – заместитель директора по УВР, заместитель председателя комиссии;
- Смирнова А.И. – заместитель директора по ВР;
- Макарова С.А. – заместитель директора по АХР;
- Демидова Е.В. – бухгалтер;

– Ефремова Е.А. – председатель профсоюзного комитета.

2. Тарификационной комиссии:

- проверить заполнение трудовых книжек и личных дел работников школы на наличие документов об изменении образования, квалификации, стаже, наградах и званиях;
- провести индивидуальные собеседования с педагогами, чтобы обсудить учебную нагрузку и доплаты за дополнительную работу (классное руководство, заведование и т.д.);
- подготовить тарификационный список к **14.09.2020** г.;
- проверить ознакомление каждого работника с нагрузкой в тарификационной ведомости.

3. Контроль выполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор

С.А. Иванов

С приказом ознакомлены:

1.	Заместитель директора по УВР	(Подпись)	Иванова Н.О.	01.09.2020
2.	Заместитель директора по ВР		Смирнова А.И.	01.09.2020
3.	Заместитель директора по АХР		Макарова С.А.	01.09.2020
4.	Бухгалтер		Демидова Е.В.	01.09.2020
5.	Председатель профсоюзного комитета		Ефремова Е.А.	01.09.2020

*\*Бухгалтер включается в тарификационную комиссию при наличии в образовательном учреждении бухгалтерии.*

## 2.2. Учёт мотивированного мнения профкома

*Обращение в профком директора (заведующего)*

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

00 00 0000 г.

исх. № 00

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

### О получении мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 372 ТК РФ на проекты документов по тарификации работников на 2020/2021 учебный год

Направляю вам проекты документов и обоснование по ним:

1. Штатное расписание.
2. Положение о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на 2020/2021 учебный год.
3. Распределение учебной (педагогической) нагрузки и другой работы педагогическим работникам на 2020/2021 учебный год (тарификационный список).
4. Проекты приказов:
  - об утверждении распределения учебной (педагогической) нагрузки педагогическим работникам на 2020/2021 учебный год;
  - о штатном расписании;



- об установлении компенсационных выплат;
- об установлении стимулирующих выплат.

В соответствии со ст. 372 ТК РФ прошу в течение пяти дней со дня получения настоящего обращения с приложенными к нему документами направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проектам локальных нормативных актов.

Приложение на 5 листах.

Директор школы (подпись)

В.Г. Смирнов

Обращение получил 28 августа 2020 г. в 9.00 председатель профкома С.Г. Григорьев, вход. № 12 (подпись)

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

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

**Выписка**

из протокола заседания профсоюзного комитета  
от 29 августа 2020 года

№ 00

Избрано в состав профкома 5 человек

Присутствовало 4 человека

Отсутствовала Смирнова Г.Т. по уважительной причине

**Повестка дня**

1. Об утверждении мотивированного мнения по тарификации работников на 2020/2021 учебный год.

Слушали председателя профкома Григорьева С.Г. об обращении директора школы Смирнова В.Г. от 27 августа 2020 года № 17 и проектах ЛНА по тарификации работников на 2020/2021 учебный год.

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

**1.** Утвердить следующее мотивированное мнение профсоюзного комитета:

**1.1.** Представленные проекты ЛНА по тарификации работников на 2020/2021 учебный год соответствуют требованиям, установленным разделом 4 коллективного договора, Положению о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на 2020/2021 учебный год, согласованным с профкомом 24.08.2020 года.

**1.2.** Согласиться с принятием представителем работодателя приказов:

- о распределении учебной нагрузки педагогическим работникам на 2020/2021 учебный год (с приложением тарификационного списка);
- о штатном расписании (с приложением штатного расписания);
- о компенсационных выплатах работникам на 2020/2021 уч. г.;
- о стимулирующих выплатах работникам на 2020/2021 уч. г.

**1.3.** Размеры компенсационных и стимулирующих выплат установлены работникам на основании действующего в учреждении Положения, согласованного с профкомом 24.08.2020 года.

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

*Постановление принято единогласно.*

Председатель профсоюзной организации (*подпись*)

С.Г. Григорьев

Мотивированное мнение профкома первичной профсоюзной организации МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31 г. Йошкар-Олы» от 29 августа 2020 года № 14-1 получил директор школы № 31 **Сергеев Н.А.** (*подпись*) 1 сентября 2020 года.

### *Варианты формулировок мотивированного мнения профкома*

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

## **2.3. Изменения в штатном расписании**

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

### **ПРИКАЗ**

00 00 0000 г.

№ 00

### **О штатном расписании**

Руководствуясь пунктом 4 части третьей статьи 28 Закона «Об образовании в Российской Федерации», в целях оптимизации штатной численности, бюджетных средств на оплату труда работников и с учётом мнения профкома (протокол от 00 00 0000 № 00)

#### **П Р И К А З Ы В А Ю:**

**1.** Внести с 1 сентября 2020 года следующие изменения в штатное расписание:

**1.1.** Исключить штатные единицы по должностям (профессиям):

- «социальный педагог» - 1,25 единицы;
- «заместитель директора» - 1 единица;
- «уборщик служебных помещений» - 0,75 единицы.

**1.2.** Ввести в штатное расписание должности:

- «учитель-логопед» - 1 единица;

- «старший вожатый» - 1 единица;
- «рабочий по комплексному обслуживанию здания» - 0,25 единицы.

2. Утвердить и ввести в действие с 1 сентября 2020 года штатное расписание на 57 штатных единиц (штатное расписание прилагается).

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

4. Централизованной бухгалтерии принять к руководству и исполнению настоящий приказ. Приложение на 1 листе.

Директор школы (подпись)

Н.А. Сергеев

С приказом ознакомлены:

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

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

*\*Подпись и расшифровка подписи руководителя, ознакомление с приказом работников (ФИО, дата ознакомления, подпись), упомянутых в приказе, обязательны в каждом ЛНА*

## 2.4. Утверждение учебной нагрузки на учебный год

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

### ПРИКАЗ

00 00 0000 г.

№ 00

#### Об учебной (педагогической) нагрузке педагогических работников

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

#### П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить на 2020/2021 учебный год учебную (педагогическую) нагрузку педагогическим работникам (тарификационный список прилагается).

2. ЦБ обеспечить в установленные сроки исчисление заработной платы работникам на 2020/2021 учебный год в соответствии с их фактической учебной (педагогической) нагрузкой и применяемой в учреждении системой оплаты труда.

Директор школы (подпись)

Н.А. Сергеев

С приказом ознакомлены:

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

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

## 2.5. Изменение учебной (педагогической) нагрузки (перетарификация)

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

### ПРИКАЗ

00 00 0000 г.

№ 00

#### Об изменении учебной (педагогической) нагрузки

В связи с отпуском по уходу за ребёнком учителя русского языка и литературы Сергеевой Н.А. (заявление от 04 сентября 2020 г.) и на основании дополнительного соглашения к трудовому договору учителя Нарышкиной У.А.

#### **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Протарифицировать учителю Нарышкиной У.А. с 5 сентября 2020 г. до выхода на работу Сергеевой Н.А. дополнительно 6 учебных часов преподавания русского языка и литературы в неделю в 7 «А» классе.

2. Централизованной бухгалтерии с 5 сентября 2020 года исчисление заработной платы учителя Нарышкиной У.А. осуществлять за объём учебной нагрузки 28 учебных часов в неделю. Размер доплаты за проверку письменных работ по русскому языку и литературе произвести из 28 учебных часов в неделю.

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

Директор школы (подпись)

Н.А. Сергеев

С приказом ознакомлены:

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

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

#### ***Вариант распорядительной части приказа по дошкольному учреждению***

.....

#### **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Воспитателю Нарышкиной У.А. протарифицировать с 5 сентября 2020 г. до выхода на работу Сергеевой Н.А. дополнительно 16 часов в неделю работы воспитателя.

2. Централизованной бухгалтерии с 5 сентября 2020 года исчисление заработной платы воспитателя Нарышкиной У.А. осуществлять за объём работы 52 часа в неделю.

Заведующий (подпись)

Н.А. Сергеева

С приказом ознакомлены:

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

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

## 2.6. Применение повышающих коэффициентов

*Тождественность «учитель – ПДО»*

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

### ПРИКАЗ

00 00 0000 г.

№ 00

#### Об учебной нагрузке и ставке заработной платы педагогов дополнительного образования

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

#### **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Установить с 1 сентября 2020 года педагогическим работникам, выполняющим обязанность педагога дополнительного образования по ведению кружков, ставку заработной платы с применением к должностному окладу ПДО с высшим образованием 6 924 рублей повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории по основной должности «Учитель» на срок её действия и протарифицировать учебную нагрузку на 2020/2021 учебный год следующим работникам:

ФИО	Категория		Направление внеурочной деятельности	Учебная нагрузка в неделю	Ставка с учётом 100 р. на КИП
	Уровень	Срок			
Андреева Г. И.	I	15.03.2020	Занимательная грамматика	3 часа	10 451,00
Ежов Г. И.	Высшая	02.04.2020	Математическая логика	4 часа	11 248,00
Ельцова А. П.	нет	нет	Краеведение	2 часа	7 024,00

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

Директор (подпись)

Н.А. Сергеев

С приказом ознакомлены:

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

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

***Тождественность «преподаватель-организатор ОБЖ – учитель»***

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

**ПРИКАЗ**

00 00 0000 г.

№ 00

**О ставке заработной платы по тождественным должностям**

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

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Установить с 1 сентября 2020 года учителю физкультуры Сенину А.Н. ставку заработной платы с применением повышающего коэффициента 1,4 за наличие высшей квалификационной категории по должности «Преподаватель-организатор ОБЖ» на срок её действия до \_\_\_\_ марта 2020 года.

2. ЦБ исчисление заработной платы учителя Сенина А.Н. производить с применением к ставке заработной платы повышающего коэффициента 1,4 на весь объём учебной нагрузки по занимаемой должности.

Директор школы (подпись, расшифровка подписи)

Н.А. Сергеев

С приказом ознакомлены:

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

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

***За работу в гимназических (лицейских) классах***

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

**ПРИКАЗ**

00 00 0000 г.

№ 00

**О применении повышающего коэффициента за работу по углублённому изучению отдельных учебных предметов**

Руководствуясь действующей в отрасли системой оплаты труда, утверждённой решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (в государственных учреждениях сделать ссылку на Постановление Правительства РМЭ от 31 июля 2012 года № 283), **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Применить с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 повышающий коэффициент 1,15 к ставке заработной платы учителей, обеспечивающих углублённое изучение отдельных учебных предметов, в том числе:

ФИО учителя	Предмет	Классы	Учебная нагрузка
Садовин Е.В.	физика	9 А, Б, В	9
Егорова А.С.	биология	9 А, Б, В	9

2. ЦБ исчисление заработной платы перечисленных в п. 1 настоящего приказа учителей производить с применением к ставке заработной платы повышающего коэффициента 1,15 на весь объём учебной нагрузки по занимаемой должности.

Директор школы (подпись, расшифровка подписи)

Н.А. Сергеев

С приказом ознакомлены:

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

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

*За работу в специальных классах*

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

## ПРИКАЗ

00 00 0000 г.

№ 00

### **О применении повышающего коэффициента за работу в специальных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья**

Руководствуясь действующей в отрасли системой оплаты труда, утверждённой решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (в государственных учреждениях сделать ссылку на Постановление Правительства РМЭ от 31 июля 2012 года № 283), **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Применить с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 года повышающий коэффициент 1,2 к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогических работников, обеспечивающих реализацию адаптированных образовательных программ, в том числе:

ФИО	Предмет/должность	Классы	Учебная нагрузка
Садовина Е.В.	Начальный класс	1 А	18 (20, 24)
Егорова А.С.	Биология	5 А, Б, В	6
Семёнова А.И.	Педагог-психолог		36

2. ЦБ исчисление заработной платы перечисленных в п. 1 настоящего приказа педагогических работников производить с применением к ставке заработной платы (должностному окладу) повышающего коэффициента 1,2 на весь объём учебной (педагогической) нагрузки по занимаемой должности.

Директор (подпись, расшифровка подписи)

Н.А. Сергеев

С приказом ознакомлены:

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

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

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

**ПРИКАЗ**

00 00 0000 г.

№ 00

**О применении повышающего коэффициента за работу  
в специальных группах для детей с ограниченными возможностями здоровья**

Руководствуясь действующей в отрасли системой оплаты труда, утверждённой решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (в государственных учреждениях сделать ссылку на Постановление Правительства РМЭ от 31 июля 2012 года № 283), **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Применить с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 года повышающий коэффициент 1,2 к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогических работников, обеспечивающих реализацию адаптированных образовательных программ, в том числе:

ФИО	Должность	Группа	Учебная нагрузка
Садовина Е.В.	Воспитатель	Компенс.	36
Егорова А.С.	Инструктор по ФИЗО	3 группы	6
Семёнова А.И.	Педагог-психолог		36
Пелевина А.Н.	Учитель-логопед		20

2. Применить с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 года повышающий коэффициент 1,15 к должностному окладу работающих в специальных группах следующих младших воспитателей:

\_\_\_\_\_ *ФИО полностью*

3. ЦБ исчисление заработной платы перечисленных в пунктах 1-2 настоящего приказа работников производить с применением к ставке заработной платы, должностному окладу соответствующих повышающих коэффициентов на весь объём учебной (педагогической), иной нагрузки (работы) по занимаемой должности.

Директор (подпись, расшифровка подписи)

Н.А. Сергеев

С приказом ознакомлены:

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

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

***О сохранении уровня оплаты труда  
после выхода из отпуска по уходу за ребёнком***

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

**ПРИКАЗ**

00 00 0000 г.

№ 00

**О сохранении уровня оплаты труда**

Руководствуясь п. 6.8.1 территориального отраслевого Соглашения на 2018-2020 годы, п. \_\_\_\_\_ коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы и на основании заявления \_\_\_\_\_ (должность, ФИО), вышедшего на работу после отпуска по уходу за ребёнком, **ПРИКАЗЫВАЮ:**



1. Установить \_\_\_\_\_ (должность, ФИО) на период с \_\_\_\_ по \_\_\_\_ ставку заработной платы с применением повышающего коэффициента 1,3 по имевшейся до ухода в отпуск первой квалификационной категории по должности \_\_\_\_\_.

2. Централизованной бухгалтерии расчёт заработной платы (должность, ФИО) производить с учётом п. 1 настоящего приказа.

Директор (подпись, расшифровка подписи)

Н.А. Сергеев

С приказом ознакомлены:

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

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

## 2.7. Совмещение, увеличение объёма выполняемой работы, расширение зоны обслуживания

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

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

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

**ПРИКАЗ**

00 00 0000 г.

№ 00

**О доплатах за совмещение должностей (профессий)**

Руководствуясь статьями 60<sup>2</sup>, 151 Трудового кодекса РФ, в связи с вакансией должности «лаборант» и на основании дополнительного соглашения к трудовому договору учителя Арсеньева Г.В. **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Возложить с 1 сентября 2020 г. до закрытия вакансии на учителя физики Арсеньева Г.В. исполнение обязанностей лаборанта и установить доплату в размере 25 % ставки заработной платы учителя.

2. Централизованной бухгалтерии выплату Арсеньеву Г.В. осуществлять до отмены настоящего приказа в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Директор (подпись, расшифровка подписи)

Н.А. Сергеев

С приказом ознакомлены:

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

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

***Увеличение объёма работы***

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

**ПРИКАЗ**

00 00 0000 г.

№ 00

**О доплатах за увеличение объёма работы,  
расширение зоны обслуживания**

Руководствуясь статьями 60<sup>2</sup>, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, штатным расписанием, на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам работников, **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Установить с 1 сентября 2020 года доплаты за увеличение объёма выполняемой работы по одноимённым вакантным должностям в процентах к окладу, должностному окладу работника:

1.1. Поварам:

- Головиной Анне Ивановне – в размере 70 %;
- Тереховой Лидии Сергеевне – в размере 45 %.

1.2. Рабочему по обслуживанию здания

- Торопову Евгению Максимовичу – в размере 60 %.

2. Установить с 1 сентября 2020 года доплаты за расширение зоны обслуживания по одноимённым вакантным должностям в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу работника:

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

- Петровой Галине Романовне (*указать группу*);
- Семёновой Светлане Николаевне (*указать группу*).

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

- социальному педагогу Корниловой Н.И.;
- педагогу-психологу Савониной Е.М.

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

Директор школы

(подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

## **2.8. Компенсационные выплаты за вредные условия труда, за дополнительную работу**

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

### **ПРИКАЗ**

00 00 0000 г.

№ 00

#### **О компенсационных выплатах за вредные и иные особые условия труда**

Руководствуясь разделом III Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на 2020/2021 учебный год, на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам работников и с учётом мнения профкома (протокол от 00 00 0000 г. № 00), **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Установить с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 года повышенный размер оплаты труда в виде доплаты следующим работникам:

1.1. В размере 50 % за каждый час работы в ночное время с 22 до 6 утра сверх заработной платы, доведённой до МРОТ, сторожам ... (ФИО);

1.2. В размере 12 % к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу) по итогам специальной оценки условий труда:

1.2.1. За тяжесть и напряжённость трудового процесса:

- учителям химии ... (ФИО);
- учителям информатики ... (ФИО);
- педагогу – библиотекарю ... (ФИО);
- секретарю ... (ФИО).

1.2.2. За тяжесть трудового процесса:

- уборщикам служебных помещений... (ФИО);
- рабочему по комплексному обслуживанию здания ... (ФИО);
- грузчику ... (ФИО).

1.3. В размере 12 % ставки заработной платы, оклада за каждый час работы на открытом воздухе в холодное время года с 1 ноября 2019 г. по 10 апреля 2020 г.:

- учителям физкультуры... (ФИО);
- дворнику ... (ФИО).

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

Директор школы

(подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

**Вариант приказа**

...

**О компенсационных выплатах за дополнительную работу**

Руководствуясь разделом III Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на 2020/2021 учебный год, на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам работников и с учётом мнения профкома (протокол от 00 00 0000 г. № 00),

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Установить с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 года доплаты за выполнение неаудиторной работы в процентах к ставке заработной платы (в рублях к заработной плате) следующим педагогическим работникам:

ФИО	Должность, специальность	Классное руководство		Проверка письменных работ к учебной нагрузке	Заведование (кабинет, мастерская, МО, участок)	Кружки, секции, студии	
		Класс/учеников	Размер			Наименование	Размер
Асеева М.А.	учитель русского языка	5А/26	120/ 3120	20 %	Каб. русского языка - 5 %; МО – 5 %	Юный летописец	10%
Маркова А.С.	Учитель начальных классов	1А /30 3А/25	120/3600 100/2500	20% 20%	-	-	-
Белова Н.Н.	учитель информатики	7В/23	30 %	5 %	Кабинет информатик и 15%; МО – 5 %	Фото-кружок	10 %

2. Установить с 1 сентября 2020 года по 31 декабря 2020 года доплаты за выполнение дополнительной работы в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) следующим работникам:

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

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

Директор школы

(подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

**Вариант приказа**

...

**О компенсационных выплатах за дополнительную работу**

Руководствуясь Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" и разделом III Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на 2020/2021 учебный год, на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам работников и с учётом мнения профкома (протокол от 00 00 0000 г. № 00),

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Осуществлять с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 года выплату денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения (приложение 1).
2. Централизованной бухгалтерии производить выплаты денежного вознаграждения ежемесячно пропорционально отработанному времени в календарном месяце.

Директор школы

(подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

**Приложение №1 к Приказу №....от.....**

№	Фамилия имя отчество	Классное руководство/ класс	Размер денежного вознаграждения, р.	Подпись
1.	Смирнова Вера Ивановна	1А	5 000	
2.	Иванова Алевтина Сергеевна	1Б,3Б	10 000	
3.	Шуйская Ирина Ивановна	8Б	5 000	
4.				
5.				

**2.9. Стимулирующие выплаты**

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

**ПРИКАЗ**

00 00 0000 г.

№ 00

**О стимулирующих надбавках**

На основании раздела 4 Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на \_\_\_\_\_ учебный год, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников и с учётом мотивированного мнения профкома (протокол от 30 августа 2020 года, № 10),

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Установить с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 г. стимулирующие надбавки в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), в рублях к заработной плате следующим работникам:

ФИО работника	Должность специальность	Выслуга на 1.09.2020		Наличие награды		Интенсивность	Эффективность
		Стаж	%	Название	Руб.		
Андреев С. А.	Учитель истории	13,8 лет	15	Почётный работник общего образования	500 р.	2 000 р.	30 %
Быкова Е.Т.	Учитель информатики, молодой специалист	1,6 лет	50	нет	нет	2000	нет
Иванова И.И.	уборщик	6,3 г.	10	нет		1000 р.	нет

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

Директор школы

(подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

## 2.10. Премияльные выплаты

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

### ПРИКАЗ

00 00 0000 г.

№ 00

#### О премии по итогам работы за первую четверть 2020/2021 учебного года

На основании раздела 4 Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам на \_\_\_\_ учебный год, заключения Комиссии по оценке эффективности труда сотрудников (протокол от 31 октября 2020 г., № 11) и с учётом мотивированного мнения профкома (протокол от 2 ноября 2020 года, № 10),

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Установить стимулирующие выплаты по итогам работы за первую четверть 2020/2021 учебного года, исходя из стоимости балла \_\_\_\_ рублей, следующим работникам:

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

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

Директор школы

(подпись, расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

**ВНИМАНИЕ!**

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

## 2.11. Комиссия по оценке эффективности труда сотрудников

### ПРОТОКОЛ

00 00 0000

№ 00

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

### Повестка дня

1. Об оценке эффективности деятельности работников учреждения за первую четверть 2020/2021 учебного года.
2. О стоимости оценочного балла для установления премиальных выплат сотрудникам в учётном периоде.

*По первому вопросу* слушали заместителей директора (ФИО), которые представили Комиссии таблицы о выполнении работниками показателей эффективности согласно разделу 4 Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам, а также сведения о самооценке работниками своего труда за первую четверть 2020/2021 учебного года.

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

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

Рассмотрев представленные документы, **комиссия решила:**

1. Таблицу оценки эффективности работы сотрудников школы за первую четверть 2020/2021 учебного года для установления им премиальных выплат утвердить (таблица прилагается).

2. Для установления премиальных выплат работникам по итогам их деятельности в первой четверти 2020/2021 учебного года направить один экземпляр Таблицы, подписанной членами Комиссии, руководителю учреждения.

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

*По второму вопросу* слушали директора школы В.Г. Смирнова, который ознакомил членов Комиссии со справкой бухгалтерии, подтверждающей размер премиального фонда по итогам финансовой деятельности за девять месяцев 2020 года. Учитывая соотношение расходов на оплату труда педагогического и прочего персонала 80:20 %, установленного учредителем, сумма, которая может быть направлена на стимулирование педагогических работников, \_\_\_ рублей, прочего персонала, включая административно-управленческий персонал - \_\_\_ рублей.

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

педагогические работники (40 человек) - 2 400;

административно-управленческий персонал (5 человек) – 317;

обслуживающий персонал (12 человек) – 470.

Комиссия решила:

1. Для определения размера стимулирующих выплат работникам по итогам работы за первую четверть 2020/2021 учебного года установить стоимость оценочного балла в учётном периоде:

для педагогов - \_\_\_ рублей;

для административно-управленческого персонала - \_\_\_ рублей;



для обслуживающего персонала - \_\_\_\_\_ рублей.

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

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

Председатель Комиссии

Е. Л. Кузнецов

*Приложение к протоколу Комиссии  
от 00 00 0000 года № 00*

### Сводная таблица

оценки эффективности работы сотрудников школы за первую четверть 2020/2021 учебного года

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

I – динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся

II – методическая работа (реализация дополнительных проектов)

III – участие и результаты участия в конкурсах

IV – взаимодействие с родителями обучающихся

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

С таблицей оценки эффективности деятельности сотрудников за первую четверть 2020/2021 учебного года ознакомлены:

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

Секретарь (подпись)

Г.И. Изотова

## 2.12. Оплата работы уборщиков служебных помещений

*О закреплении участков работы*

Название образовательного учреждения по Уставу, его реквизиты (на всех ЛНА)

### ПРИКАЗ

00 00 0000 г.

№ 00

**О закреплении объёма работы уборщиков служебных помещений  
на 2020/2021 учебный год**

В связи с началом нового 2020/2021 учебного года и во исполнение СанПиН 2.4.2.2821-10 (для ДОУ - 2.4.1.2660-10, для УДО – 2.4.4.1251-03) по содержанию учебных, рекреационных, служебно-бытовых и иных помещений учреждения

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Закрепить с 01 сентября 2020 г. по \_\_\_\_ \_\_\_\_ 2021 г. за уборщиками служебных помещений убираемую площадь:
  - Петрова М.А. (участок № 1 – спортивный зал, рекреация 1 этажа) 283 кв. м.×2 смены=560 кв. м.;
  - Егорова М.В. (участок № 2 – коридоры 3 этажа 1 и 2 блоков) - 630 кв. м.
2. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя директора по АХЧ Е.Н. Средину.

Директор школы (подпись)

Н.Г. Смирнов

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

**Об установлении заработной платы**

**ПРИКАЗ**

00 00 0000 г.

№ 00

**Об оплате уборщиков служебных помещений**

На основании приказа от 31 августа 2020 г. № 111/17-п «О закреплении объёма работы уборщиков служебных помещений на 2020/2021 учебный год», раздела III Положения о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах работникам в 2020/2021 учебном году, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Установить с 1 сентября 2020 г. по \_\_\_\_ \_\_\_\_ 2021 г. оплату труда за фактически убираемую площадь исходя из оклада \_\_\_\_ р. за норму убираемой площади 500 кв. м., компенсационные выплаты за вредные условия труда по итогам СОУТ и дополнительную работу следующим уборщикам служебных помещений:

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

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

Директор школы

(подпись) Н.Г. Смирнов

С приказом ознакомлены: (ФИО, дата, подпись)

## 2.13. Положение о доплатах и надбавках

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

Учтено мнение профкома:  
протокол от \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г. № \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка подписи)  
МП

Утверждаю директор МБОУ:  
приказ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г. № \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка подписи)  
МП

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

#### I. Общие положения

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

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

#### 1. Выплаты компенсационного характера:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- доплаты за выполнение дополнительной работы.

#### 2. Выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

#### 3. Социальные выплаты (материальная помощь).

Выплаты, осуществляемые работникам в соответствии с настоящим Положением, не могут ухудшать их условия оплаты труда, принятые коллективным договором. С учётом финансовых возможностей учреждения допускается увеличение предусмотренного коллективным договором размера компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

2.2. Условия, предельный размер (минимальный, максимальный) и периодичность выплат определяются настоящим Положением.

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

## **III. Компенсационные выплаты**

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

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

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

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда (параметры)	%
1.	Учитель химии, лаборант кабинета химии	Тяжесть и напряжённость трудового процесса	12
2.	Повар, шеф-повар, подсобный рабочий кухни	Тяжесть трудового процесса, микроклимат	12
И т.д.			

*\*Перечень должностей (профессий), параметры отклонений внести согласно Протоколу СОУТ*

3.2. Выплаты работникам, занимающим определённые должности (профессии) и работающим в особых условиях

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

*Примечание. Настоящая запись вносится в Положение, если по СОУТ этим работникам не установлен класс вредности 3.1 и если в КД есть такая льгота. Процент доплаты может быть любой (4, 6, 8, 10, 15), но не 12%, чтобы не путать с доплатой по СОУТ.*

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

#### *3.3.1. За работу в выходной или нерабочий праздничный день.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*3.3.6. За работу по проведению туристских походов, экскурсий, соревнований, сборов, других мероприятий с обучающимися на выезде, в полевых условиях.* Доплата устанавливается за каждый час фактически проработанного времени в данных условиях в размере 15 % стоимости часа, рассчитанного из ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

#### *3.3.7. За отдельные виды работ уборщику служебных помещений:*

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

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

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

3.3.9. *За замену в случае неявки сменяющего работника, учителя по расписанию уроков (занятий).* Оплата устанавливается как за сверхурочную работу: за первые два часа - в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере стоимости часа из расчёта ставки, оклада заменяющего работника.

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

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

3.3.10. *За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.* Оплата устанавливается за фактически отработанное время исходя из ставки заработной платы, оклада, должностного оклада заменяющего работника в процентах или в абсолютной величине по соглашению сторон трудового договора.

3.3.11. *За работу в две смены с разрывом рабочего времени.* Доплата устанавливается на учебные часы второй смены в размере \_\_\_ % за фактически отработанное время

3.3.12. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведённой работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце Положения, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

3.3.13. *За выполнение дополнительной (неаудиторной) работы.*

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

№ п/п	Виды дополнительной работы	Размер доплаты
<i>Неаудиторная работа</i>		
1.	Классное руководство, в том числе:	
	1-4 классы	___ %
	5-8 классы	___ %
	9-11 классы	___ %
	в классах для детей с ОВЗ	___ %

	<i>Вариант записи пункта 1:</i> Классное руководство: устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на начало учебного года, в том числе: 1, 5, 9-11 классы и т.д.	За одного обучающегося  180 рублей...
2.	<b>Ежемесячно за классное руководство в одном классе (не более 2-х выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классов)</b>	<b>5 000 рублей</b>
3.	Проверка письменных работ по учебным дисциплинам: начальные классы русский язык и литература математика информатика, черчение и т.д.	___ % ___ % ___ % ___ %
4.	Руководство методическим объединением (МО)	5-7%
5.	Заведование:	
5.1.	учебным кабинетом	5 – 10 %
5.2.	учебной мастерской, клубом, музеем, студией	10 – 30 %
5.3.	учебно-опытным участком (с апреля по октябрь)	10 %
5.4.	теплицей (на период функционирования)	10 %
6.	Работа по организационному и психолого-педагогическому сопровождению реализации ФГОС	10 %
7.	Ведение электронной учительской (учительских журналов, ученических дневников)	10 %
8.	Выполнение функций председателя и членов предметных жюри всероссийской олимпиады (спартакиады) школьников (за период работы исходя из стоимости учебного часа работника)	
9.	Проведение консультаций, дополнительных занятий с обучающимися; ведение кружков, спортивных секций	10-30 %
<i>Другая дополнительная работа</i>		
10.	Организация питания и ведение документации по организации питания работников и обучающихся	10 %
11.	Работа в системе «Дневники.ru», «Сетевой город»	10%
12.	Работа на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок	30 %
13.	Исполнение обязанностей, в том числе:	
13.1.	Общественный инспектор по охране прав детства	5-10 %
13.2.	Уполномоченный по охране труда профкома	5-10 %
13.3.	Представитель работников по регулированию трудовых отношений	10-30%
13.4.	Наставник молодого специалиста	5 % за каждого
13.5.	Секретарь педсовета и аттестационной комиссии	5 %

13.6.	Уполномоченный ЧС и ГО	30 %
-------	------------------------	------

#### ***IV. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии)***

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

##### **Надбавки**

###### *4.1. За интенсивность труда.*

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

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

- педагогическим работникам – \_\_\_\_ рублей;
- учебно-вспомогательному персоналу – \_\_\_\_\_ рублей;
- обслуживающему персоналу – \_\_\_\_\_ рублей.

###### *4.2. За качество работы.*

###### *4.2.1. За эффективность работы.*

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

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

*4.2.2. За наличие почетного звания, знака отличия, иной государственной или ведомственной награды (\*включить в Положение имеющиеся у работников учреждения перечень наград).*

Надбавка устанавливается на учебный год работнику, в том числе руководящему работнику, которому присвоено почетное звание, знак отличия, другая награда в сфере воспитания, просвещения и образования в следующем размере и перечню:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2, 0 тыс. рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - 1, 5 тыс. рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1,0 тыс. рублей;
- почётное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» - 1,0 тыс. рублей;
- медаль Л.С. Выготского – 1,0 тыс. рублей;



- нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 500 рублей;
- Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почётная грамота Министерства Просвещения Российской Федерации, Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации – 500 рублей.

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

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

#### 4.3. За стаж работы.

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

- педагогическим работникам - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;
- учебно-вспомогательному и прочему персоналу (кроме руководителя и заместителей руководителя) – за стаж работы в образовательном учреждении (либо в образовательных учреждениях города).

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

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

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

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

#### *4.3.2. Надбавка молодому специалисту.*

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

Условия установления (продления) надбавки:

- работник является основным работником и с ним заключён трудовой договор по педагогической специальности;
- работник имеет статус «молодой специалист», то есть впервые окончил образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении;
- исходя из динамики профессионального роста, в целях создания дополнительных условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года;
- на работника, в период получения надбавки по пункту 4.3.2., не распространяются условия пункта 4.3.1. настоящего Положения.

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

### **Премии**

#### *4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.*

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

#### *4.6. Премия за высокие результаты работы.*

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

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

#### 4.7. Премии по итогам работы.

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

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

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

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

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка в баллах
-------	--	-----------------

1	2	3
<b>Педагогические работники</b>		
<b>1.</b>	<b>Уровень обученности (воспитанности) учащихся</b>	<b>0-20</b>
	- положительная динамика обученности (воспитанности)	0-10
	- участие в конкурсах, олимпиадах и др. смотрах	0- 10
<b>2.</b>	<b>Уровень преподавания</b>	<b>0-10</b>
	- внедрение авторских программ, элективных курсов; использование ИКТ с учётом возраста обучающихся	0-10
<b>3.</b>	<b>Уровень методической работы</b>	<b>0-20</b>
	- участие в инновационной и проектной деятельности по программе развития учреждения (по направлению избранной темы)	0-10
	- обобщение опыта в форме проведения открытых уроков, публикаций, выступлений в методических объединениях, на педсоветах, курсах	0-10
<b>4.</b>	<b>Уровень воспитательной работы</b>	<b>0-20</b>
	- отсутствие (снижение) пропусков занятий, правонарушений	0-15
	- уровень охвата питанием учащихся	0-5
<b>5.</b>	<b>Уровень исполнительской дисциплины, коммуникативной культуры</b>	<b>0-30</b>
	- безусловное выполнение распоряжений руководителя, ведение документации в рамках трудовой функции работника	0-15
	- отсутствие жалоб, конфликтов	0-10
	- соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности	0-5
	<b>Итого баллов</b>	<b>100</b>
<b>Заместитель директора по УВР, ВР</b>		

1	2	3
<b>1.</b>	<b>Уровень производственной деятельности</b>	<b>0-30</b>
	- эффективность работы с кадрами: соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы; наставничество	0-15
	- эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса (планирование, учёт, результат)	0-15
<b>2.</b>	<b>Уровень профессиональной подготовки</b>	<b>0-10</b>
	- личное участие с выступлениями, публикациями в учреждении, на мероприятиях города, республики из опыта работы	0-15
<b>3.</b>	<b>Уровень оперативности и производственной дисциплины</b>	<b>0-30</b>
	- своевременное выполнение распоряжений руководителя	0-5
	- соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-10
<b>4.</b>	<b>Уровень коммуникативной культуры и делового этикета</b>	<b>0-30</b>
	- отсутствие обоснованных жалоб сторон образовательно-воспитательного процесса, уровень разрешения конфликтов	0-15
	- личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-15
	<b>Итого баллов</b>	<b>100</b>
<b>Заместитель руководителя по хозяйственной части, заведующий хозяйством</b>		
<b>1.</b>	<b>Уровень оперативности</b>	<b>0-30</b>
	- эффективность организации работ для бесперебойного функционирования учреждения	0-20
	- оперативность устранения аварийных ситуаций	0-10
<b>2.</b>	<b>Уровень производственной дисциплины</b>	<b>0-30</b>
	- соблюдение подчинёнными СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-20
	- отсутствие производственного травматизма	0-10
<b>3.</b>	<b>Уровень исполнительской дисциплины</b>	<b>0-20</b>
	- своевременное выполнение распоряжений руководителя	0-10
	- соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-10
<b>4.</b>	<b>Уровень коммуникативной культуры и делового этикета</b>	<b>0-20</b>
	- отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения производственных конфликтов	0-10
	- личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-10
	<b>Итого баллов</b>	<b>100</b>
<b>Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал</b>		
<b>1.</b>	<b>Уровень содержания рабочего места и закреплённого участка обслуживания</b>	<b>0-50</b>
	- образцовое содержание закреплённого участка обслуживания, рабочего места, инструментов, инвентаря	0-30
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции	0-20
<b>2.</b>	<b>Уровень исполнительской дисциплины</b>	<b>0-30</b>

1	2	3
	- своевременное выполнение распоряжений руководителя - соблюдение СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда *образцовое ведение установленной должностной инструкцией документации (для секретаря, калькулятора)	0-10 0-20
<b>3.</b>	<b>Уровень коммуникативной культуры и делового этикета</b>	<b>0-20</b>
	- отсутствие обоснованных жалоб на работника - личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-10 0-10

4.8. Премия за долголетний добросовестный труд в связи с юбилеем работника либо учреждения, профессиональным или государственным праздниками.

Премия за долголетний добросовестный труд выплачивается работнику при наступлении события в размере от 500 рублей до 2-х окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, но не более \_\_\_\_\_ рублей единовременно. При определении размера премии учитывается стаж работ в учреждении или в учреждениях образования (суммарно), в том числе: в связи с профессиональным или государственным праздниками - не менее одного года, в связи с юбилеем работника или учреждения – не менее \_\_\_\_\_ лет.

4.8.1. Премия в связи с юбилеем работника.

Настоящая премия выплачивается работнику при достижении следующего возраста: женщины – 50, 55, 60 лет; мужчины - 50, 60, 65 лет; мужчинам и женщинам – каждые последующие 5 лет работы свыше возраста, установленного российским законодательством для назначения страховой пенсии по старости.

4.8.2. В связи с юбилеем учреждения - 25, 50, 75 лет.

4.8.3. В связи с профессиональным и государственным праздниками \_\_\_\_\_ (указать: День учителя, День воспитателя и всех дошкольных работников, День защитника Отечества, Международный женский день).

4.9. Премии по пунктам 4.5. – 4.8. не ограничиваются количеством выплат в год, производятся при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ учреждения. Конкретный размер премии определяется и устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения профкома.

4.10. Особые условия выплаты премии.

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

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

## V. Социальные выплаты

5.1. По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, работнику

выплачивается материальная помощь в размере от 500 рублей до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), но не более 15 000 рублей одновременно по следующим основаниям:

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

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

## ***VI. Заключительные положения***

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

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

6.2. Все виды выплат снимаются (изменяются) приказом руководителя с учетом мнения профкома в сроки, определённые частью второй статьи 74 ТК РФ, кроме соглашения сторон ТД.

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

*Примечание: В государственных учреждениях основанием для разработки положения является Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл».*

## ***Раздел III. Порядок образования заработной платы работника***

### **3.1. Формула установления зарплаты**

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

Ставка заработной платы работника, оклад (должностной оклад) образуется от умножения базового оклада на повышающие коэффициенты, предусмотренные НСОТ. В ставку заработной платы, должностной оклад педагогического работника включается также размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г. (100 рублей).

**Месячная заработная плата** учителей и других работников, выполняющих преподавательскую работу (педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, воспитатели, инструкторы по физкультуре, музыкальные руководители), **определяется путем умножения размера ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.**

Установленная при тарификации заработная плата работникам, выполняющим преподавательскую работу, выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года (пункт 35 Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений..., утв. решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года г. № 474-V; п. 36 Положения о НСОТ работников государственных учреждений..., утв. постановлением Правительства РМЭ от 31.07. 2012 г. № 283).

Для расчёта заработной платы в бухгалтерии составляется сводный тарификационный список, форма которого дана в приложении к методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02).

#### *Базовый оклад*

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

**Размеры базовых окладов по ПКГ и ЕТКС утверждены постановлением правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 года № 283** (с изменениями от 04.12.2019 г.) **и решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года № 474-V** (с изменениями от 23 декабря 2019 г.).

Повышающие коэффициенты,  
образующие ставку заработной платы, должностной оклад

1. За наличие среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:  
среднее профессиональное образование - 1,0;  
высшее образование - 1,15;  
кандидат наук - 1,2;  
доктор наук - 1,25.
2. За наличие квалификационной категории (*не применяется к базовым окладам руководителей, т.к. для них нет аттестации на соответствие квалификационной категории*):  
первая квалификационная категория - 1,3;  
высшая квалификационная категория - 1,4.

Особенности применения повышающих коэффициентов за уровень  
образования и наличие квалификационной категории

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

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

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

1. За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, специалистам и руководителям структурных подразделений - 1,25.
2. За работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (\**бывшие коррекционные классы, а также классы для детей с ОВЗ*):
  - педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;
  - другим работникам - 1,15.
3. За работу в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых:
  - педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений – 1,2;
  - другим работникам – 1,15.
4. За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих интернат, - 1,15.



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

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

### **ВНИМАНИЕ!**

*Повышенная оплата по п. 6 производится за учебную нагрузку только в классах с углублённым изучением отдельных предметов (так называемые лицейские или гимназические классы) тем учителям, которые непосредственно работают по углублённым программам, а не всем педагогам школ, сохранившим название «лицей», «гимназия». Другим работникам может быть установлена коллективным договором или Положением индивидуальная стимулирующая надбавка за эффективность и качество работы, например, в размере 15 %.*

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

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

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

### ***Особенности применения повышающих коэффициентов за специфику работы***

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

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

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

### **3.2. Коэффициент за наличие квалификационной категории**

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.

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

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

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

#### **Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.**

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

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

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

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

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

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

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

### **3.3. Размер доплаты по итогам СОУТ**

В соответствии с частью 2 ст. 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников (в нашем случае – профкома) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (в нашем случае – приказ, положение), либо коллективным договором, трудовым договором.

Для удобства можно использовать алгоритм расчёта размера доплаты за вредные условия труда, который приводится в Типовом положении об оценке условий труда, утверждённом постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986 г. № 387/22-78 (с изменениями от 04.06.2013 г.):

- 1) Выявление класса вредности.
- 2) Пересчёт классов вредности в баллы.
- 3) Установление периода влияния негативных факторов, т.к. величина доплаты формируется с учётом периода фактического пребывания в зоне воздействия негативного фактора.

- 4) Определение размера доплаты конкретному работнику. При установлении процента ставки (оклада) в расчёт принимается совокупность всех отрицательных факторов, в том числе неучтённых СОУТ. В положении приведён диапазон размера выплат в зависимости от периода влияния вредных факторов: треть рабочего времени в негативных условиях – 4 % доплаты, до двух третей работы в условиях с отрицательными факторами – 8 % доплаты, более двух третей работы в условиях с отрицательными факторами – 12 % доплаты. Повышенная оплата осуществляется за фактически отработанное время в данных условиях.

***Вывод.** Порядок установления конкретного размера доплат за работу в условиях с вредными факторами определён частью 3 ст. 147 ТК РФ и должен быть зафиксирован в локальном нормативном (приказ, положение) или договорном акте (коллективный договор, трудовой договор) учреждения.*

### 3.4. Ставка заработной платы и должностной оклад

Это нужно знать, чтобы грамотно оформить приказы на установление доплат и надбавок в процентах к ставке или окладу либо в рублях к заработной плате.

Пунктом 2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» установлено, что «в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы. Рассмотрим их различие.

#### *Должностной оклад*

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

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

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

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

#### *Ставка заработной платы*

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

**преподаватель), музыкальные руководители, концертмейстеры, инструктора по физической культуре.**

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

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

*Различия оплаты труда по ставкам заработной платы  
и должностным окладам*

Особенности оплаты труда педагогических работников **на основе ставок заработной платы** состоят в том, что работнику, осуществляющему с его согласия постоянно преподавательскую (педагогическую) работу сверх установленной нормы, оплата производится пропорционально количеству часов учебной нагрузки в одинарном размере из расчёта установленной ему ставки заработной платы. Исключением являются случаи, когда выполнение работы сверх установленной нормы осуществляется по инициативе работодателя и рассматривается как сверхурочная работа, которая оплачивается в двойном размере тоже исходя из количества проведённых часов и установленной работнику ставки заработной платы за норму учебной нагрузки.

**Рабочим по ЕТКС устанавливаются оклады.**

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

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

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

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу <1>;

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

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

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

старшим вожатым;

инструкторам по труду;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

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

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

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

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

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

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

учителям-дефектологам;  
учителям-логопедам.

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

музыкальным руководителям;  
концертмейстерам.

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

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

инструкторам по физической культуре;

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

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

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

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

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

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

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

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

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

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

2.8.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, указанных в подпункте 2.8.1 настоящего пункта), и по основным программам профессионального обучения.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

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



Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 2 к настоящему приказу учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

### **Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре**

Приложение № 2

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

#### 1. Общие положения

1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

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

1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

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

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

1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 настоящего Порядка.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.4. Учителям, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 1.8 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным**

оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

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

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

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

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

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

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

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

3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с пунктами 2.1, 2.2, 2.4 - 2.6 настоящего Порядка.

### IV. Определение учебной нагрузки преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов

в год, основания ее изменения  
(раздел не приведен в настоящей брошюре)

V. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

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

5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

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

5.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

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

VII. Установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

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

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

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

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

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

### **3.6. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»<sup>1</sup>**

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

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

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

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их

---

<sup>1</sup> Применяется в части, не противоречащей положениям Трудового кодекса РФ (см. сноски к конкретным пунктам данного постановления) (примеч. автора)

основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения)<sup>2</sup>;

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

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

для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю<sup>3</sup>;

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

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

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

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

---

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

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

<sup>4</sup> (См. сноску 9) (примеч. автора).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Министр труда и социального развития  
Российской Федерации

А.П. Починок

### **3.7. Письмо Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. N ВБ-1159/08 "О направлении разъяснений"**

#### **Разъяснения**

**по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций**

Настоящие Разъяснения разработаны в целях оказания помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям общеобразовательных организаций, региональным, территориальным и первичным профсоюзным организациям в решении вопросов, возникающих в связи с выплатой вознаграждения за классное руководство в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования"\* (далее - постановление N 448, государственная программа "Развитие образования").

Постановлением N 448 утверждены изменения, которые вносятся в государственную программу "Развитие образования", которые предусматривают Правила предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - Правила, утвержденные постановлением N 448; выплаты денежного вознаграждения за классное руководство).

Установлено также, что расчет иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат денежного вознаграждения за классное руководство в 2020 году осуществляется с 1 сентября по 31 декабря 2020 года.

В размере иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых субъекту Российской Федерации на выплату денежного вознаграждения за классное руководство, учитываются размеры районных коэффициентов (коэффициентов), применяемых для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, устанавливаемые Правительством Российской Федерации, либо установленные органами государственной (исполнительной) власти бывшего Союза ССР, а также отчисления по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях единообразного применения законодательства Российской Федерации при осуществлении выплат денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций предлагаем руководствоваться следующим.

1. Предоставление и распределение иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат денежного вознаграждения за классное руководство не являются основанием для корректировки межбюджетных отношений в случае превышения в субъектах Российской Федерации целевых показателей повышения уровня средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций, установленных указами Президента Российской Федерации от 2012 года.

Размер предоставляемого бюджету субъекта Российской Федерации иного межбюджетного трансферта определяется с учетом районных коэффициентов; процентных надбавок; заявленной субъектом Российской Федерации прогнозируемой численности педагогических работников общеобразовательных организаций, получающих вознаграждение за классное руководство; количества месяцев в году, в которые выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство; страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

2. В соответствии с Правилами, утвержденными постановлением N 448, выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется "ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам".

3. Пунктом 11 Правил, утвержденных постановлением N 448, установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более, чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

4. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

5. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. При этом рекомендуется установить порядок такой выплаты из бюджета субъекта Российской Федерации, который не должен зависеть от количества обучающихся в классе.

Одновременно рекомендуется при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

6. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

7. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта.

Российской Федерации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации.

Так, применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преимущество осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

8. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

9. В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с подпунктом "м" п. 2 указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

10. Денежное вознаграждение за классное руководство 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.

11. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

12. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине:

- отсутствия такого наименования должности педагогического работника в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

- отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности. Следует также отметить, что согласно квалификационным характеристикам, утвержденным в установленном порядке\*\* классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей из федерального бюджета.

## ***Раздел IV. Перечень основных нормативных документов по НСОТ***

1. Рекомендации РТК по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (НП №2(45) за февраль 2019 г., с. 1).
2. Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02, НП № 2 (45) за февраль 2019 года, стр. 28).
3. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (НП № 8(41) за сентябрь 2018 г., стр. 68).
4. Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (НП № 8(41) за сентябрь 2018 г., стр. 76).
5. Постановление Минтрудсоцразвития России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (НП № 8(41) за сентябрь 2018 г., стр. 85-88).
6. Приказ Минтруда России от 21 апреля 1993 г. № 88 «Об утверждении Нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений».
7. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 года № 283 (с изменениями от 04.12.2019 г.) «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл».
8. Региональное отраслевое Соглашение на 2018-2020 годы (выставлено на сайте рескома Профсоюза).
9. Решение Собрании депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» Республики Марий Эл от 26 сентября 2012 года № 474-V (с изменениями от 23 декабря 2019 г.) «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола».
10. Территориальное отраслевое Соглашение по обеспечению трудовых и социально-экономических гарантий работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» на 2018-2020 годы (имеется в каждой первичной организации и у работодателей, выставлено на сайте городской организации).
11. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (УТВЕРЖДЕНЫ решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол №11))
12. Постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования".
13. Разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. N ВБ-1159/08 "О направлении разъяснений").
14. Дополнительные разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций (дополнение к Письму Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. N ВБ-1159/08 "О направлении разъяснений").

**Список  
распределения учебной (педагогической) и иной нагрузки работников на 2020/2021 учебный год**

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, предмета; ставок АУП, специалистов	Образование, наименование ОУ, дата окончания	Стаж на 1.09.20: число лет и месяцев	Категория	Название награды	Фактический объём учебной нагрузки					Примечание
							1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы	На дому	Итого часов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.												
<b>Вакансии</b>												
1.	Постоянная	Учитель математики						12	6		18	
2.	Временная	Учитель биологии						12	4	4	20	За Сергееву

\*Данные о сотрудниках, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком (в декретном отпуске), в длительном отпуске до 1 года, и данные о заменяющих работников, вносятся под одним порядковым номером: сначала основной работник с пометкой в графе 13 «В отпуске до ...», затем заменяющий работник с пометкой в графе 13 «За ФИО». Если нет замены, вынести на вакансию. В графе 3 указывать также количество ставок АУП, специалистов. В гр. 6 указывать срок окончания категории. В гр. 7 указывать награду, дающую право на доплату согласно Положению. В гр. 13 сделать отметки о совместителях, временных работниках, об отпуске по уходу за ребёнком или длительном отпуске с указанием даты окончания отпуска.

Форма 2.

**Сведения  
о распределении нагрузки, объёма выполняемой работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  
на 2020/2021 учебный год**

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Стаж на 1.09.20: число лет и месяцев	Название награды, дающей право на надбавку	Фактический объём нагрузки, объём работы (ставок)	Примечание
1	2	3	5	6	7	8
1.						
<b>Вакансии</b>						
1.	Постоянная	Уборщик служебных помещений			1,5 ставки	
2.	Временная	Секретарь			1 ставка	Вместо ФИО

**\*\*Оба списка заверяются подписями руководителя и председателя профкома, утверждаются приказом «О распределении учебной нагрузки, объёма выполняемой работы на 2020/2021 учебный год».**

(полное название образовательной организации, её подчинённость и адрес)

**Приложение 2. Пример для ДОУ  
Форма 1**

**Список  
распределения учебной (педагогической) и иной нагрузки работников на 2020/2021 учебный год**

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Образование, наименование и дата окончания ОУ	Стаж на 1.09: число лет и месяцев	Название награды, дающей право на надбавку	Фактический объём учебной нагрузки, педагогической работы (ставок)	Основания применения повышающих коэффициентов			Примечание
							Специфика группы	Квалифик. категория	Другие основания	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Вакансии</b>										
1	Постоянная	Учитель-логопед				0,5 ставки				
2	Временная	Педагог-психолог				1 ставка				Вместо ФИО

\*Данные о сотрудниках, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком (в декретном отпуске) и данные о заменяющих работников, вносятся под одним порядковым номером: сначала основной работник с пометкой в гр. 11 «В отпуске до ...», затем заменяющий работник с пометкой «Временно за ФИО». В графе 8 указать направленность группы: компенсирующая, комбинированная, оздоровительная. Специалистам указывать размер нагрузки в специализированных группах. В гр. 9 указать срок действия категории. В гр. 10 отразить другие основания, например: индивидуальная работа с детьми с ОВЗ, обучение на дому, преподавание национального языка, сельские и др. В графе 11 делать отметки о совместителях, временных работниках, об отпуске по уходу за ребёнком или длительном отпуске с указанием даты окончания отпуска.

**Форма 2.**

**Сведения  
о распределении нагрузки, объёма выполняемой работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  
на 2020/2021 учебный год**

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Стаж на 1.09: число лет и месяцев	Название награды, дающей право на надбавку	Фактический объём нагрузки, объём работы (ставок)	Специфика группы	Примечание
1	2	3	5	6	7		11
1	Постоянная	Младший воспитатель			1,5 ставки		
2	Временно до...	Повар			1 ставка		Вместо ФИО

**\*\*Оба списка заверяются подписями руководителя и председателя профкома, утверждаются приказом «О распределении учебной нагрузки, объёма выполняемой работы на 2019/2020 учебный год».**