

- Постановлением Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 26.02.2006 года № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных выплатах (доплатах) педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания» (с изменениями и дополнениями);

- Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

2. Настоящий Порядок определяет систему оплаты труда работников организации, устанавливая порядок и условия их оплаты труда с учетом:

1) Единого квалификационного справочника (далее – ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих;

2) Единого тарифно-квалификационного справочника (далее – ЕТКС) работ и профессий рабочих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) видов выплат компенсационного характера;

5) видов выплат стимулирующего характера;

6) настоящего Порядка;

7) коллективного договора;

8) мнения профсоюза.

3. Система оплаты труда устанавливается в организации коллективным договором, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Томской области и органов местного самоуправления Колпашевского района.

4. «Месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и месячную норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного ФЗ от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области, Постановление Правительства РФ от 28 мая 2022 г. N 973 "Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами четвертым - шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" № 973 от 28.05.2022. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не включаются в состав минимальной заработной платы.»

5. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах средств, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности, на соответствующий финансовый год

6. Руководитель организации утверждает штатное расписание и численность педагогических работников в пределах тарифной (базовой) части фонда оплаты труда.

7. Доля тарифной (базовой) части фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителей) и тарифной (базовой) части фонда оплаты труда прочего педагогического персонала, устанавливается в размере не менее 70% общей суммы тарифного (базового) фонда оплаты труда.

Доля тарифной (базовой) части фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается не более 30% общей суммы тарифного (базового) фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение долей устанавливается приказом руководителя организации ежемесячно.

8. Оплата труда работников образовательных учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

1. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст.91, 320 ТК РФ , Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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" (с изменениями и дополнениями).

2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, согласованному с учредителем, и образовательным программам, обеспеченности кадрами. Количество учебных часов определяется организацией на основе учебного плана, разрабатываемого в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

3. Внеурочная деятельность по федеральным государственным общеобразовательным стандартам (далее- ФГОС), индивидуальное обучение относятся к учебной деятельности и включаются в учебную нагрузку.

4. Учебная нагрузка и режим занятий обучающихся устанавливается в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

Учебная нагрузка педагогических работников, на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении, увеличении учебной нагрузки (в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам).

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых организация является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе руководителя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев указанных в действующем Коллективном договоре организации.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т.д.), также устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении нагрузки в новом учебном году).

3. Должностные оклады

Размеры должностных окладов работников организации отражены в приложении 1 к настоящему Порядку

Должностной оклад руководителя организации установлен в соответствии с Постановлением Администрации Колпашевского района № 1464 от 01.12.2010г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Колпашевский район» (с изменениями и дополнениями).

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру должностные оклады устанавливаются в размерах на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основе ЕТС в соответствии с квалификационными требованиями:

- на 10% ниже должностного оклада руководителя (высшее профессиональное образование и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет);

- на 20% ниже должностного оклада руководителя (профессиональная подготовка и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет);

- на 30% ниже должностного оклада руководителя (высшее профессиональное образование и стаж работы на педагогических или

руководящих должностях менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка и стаж работы на педагогических или руководящих должностях менее 5 лет).

Размеры должностных окладов иных работников организации установлены приложением в соответствии с Постановлением Главы Колпашевского района № 1326 от 10.12.2009 «О введении новых систем оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Колпашевского района» (с изменениями и дополнениями).

Оклад педагогических работников по должности учитель и педагог дополнительного образования определяется путем умножения размеров должностных окладов, установленных Приложением 1 к настоящему Порядку, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

Работникам образовательных учреждений, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», к ПКГ должностей работников культуры, искусства, кинематографии ведущего звена, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.05.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства, кинематографии», общепрофессиональным профессиям рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» размеры должностных окладов утверждаются главой Колпашевского района.

Размер должностного оклада конкретному работнику по соответствующему уровню ПКГ устанавливается руководителем образовательного учреждения, с учетом дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание образовательного учреждения; указанные должности должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения и требованиям ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕТКС должностей руководителей, специалистов и служащих.

4. Компенсационные выплаты

Работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными документами установлены следующие

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

2) доплата за работу в ночное время;

3) доплата за совмещение профессий (должностей);

4) доплата за расширение зон обслуживания;

5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) повышенная оплата сверхурочной работы;

8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Условия применения компенсационных выплат отражены в приложении 2 к настоящему Порядку.

Должностной оклад и компенсационные выплаты, определенные настоящим Порядком, не образуют новый должностной оклад.

Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, не учитываются при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Установление премий и стимулирующих выплат работникам организации производится по приказу руководителя организации на основании настоящего Порядка и Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в части премиальных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и органа самоуправления Учреждения, обеспечивающего государственно-общественный характер управления Учреждением.

Распределение стимулирующих выплат производится в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в части премиальных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5»» (Приложение № 5 к настоящему Порядку) и «Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы» в пределах установленной части стимулирующего фонда оплаты труда соответствующей ПКГ.

Часть средств на оплату труда, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется общеобразовательными учреждениями на выплаты стимулирующего характера в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Колпашевского района и локальными нормативными актами общеобразовательных учреждений.

Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- другие критерии, устанавливаемые локальными нормативными актами учреждения, принимаемые учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

Работникам учреждения установлены следующие стимулирующие выплаты.

1. За квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

за первую категорию - 1350 рублей;

за высшую категорию - 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

2. Ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается в размере 1000 рублей в классах с наполняемостью: 25 человек. Для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся. Для классов наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

3. Ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам за классное руководство (далее- денежное вознаграждение) в соответствии с Постановлением Администрации Томской области № 246а от 27.05.2020 «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций» в размере 5000,00 руб., но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому

работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Условия и порядок выплаты денежного вознаграждения отражены в приложении 6 к настоящему Порядку.

4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу педагогическим работникам-молодым специалистам в размере 1000 рублей в соответствии со ст.21 Закона Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в томской области» (с изменениями и дополнениями)

Ежемесячная надбавка молодым специалистам выплачивается по основной должности по основному месту работы.

К указанному размеру ежемесячной надбавки применяются районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Молодым учителям устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей. Ежемесячная надбавка молодым учителям выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Статус молодого учителя определяется в порядке, установленном постановлением Губернатора Томской области от 10 февраля 2012 года № 13 «Об утверждении ежемесячной стипендии Губернатора Томской области молодым учителям областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области»

Молодым учителям, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени.

6. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000,00 рублей. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей, работникам, имеющим ведомственные почетные звания (нагрудный знак) соответствующего профиля выполняемой

работы по основной должности, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000,00 руб.

К указанным настоящим пунктом размерам ежемесячных надбавок применяются районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работник организации, подпадающий под выплату нескольких надбавок, получает только одну по принципу наибольшей выгоды.»

7. Педагогическим работникам на период учебного года устанавливаются иные выплаты (далее- стимулирующие выплаты), отраженные в Приложении 4 к настоящему Порядку,.

Стимулирующие выплаты, отраженные в приложении 4, рассчитываемые за 1 час работы по установленной норме часов в неделю, определяются при формировании тарификации педагогических работников с учетом специализации предметов. Стимулирующие выплаты в абсолютном денежном выражении определяются приказом руководителя организации на период учебного года.

Начисление данных стимулирующих выплат производится пропорционально отработанному времени.

8. Работнику организации, занимающему общеотраслевую должность рабочего, устанавливается персональная надбавка стимулирующего характера с учётом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении, размер которой не может превышать 8744,00 рублей за норму дней (часов), а также с учётом обеспечения финансовыми средствами.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года. Конкретный размер персональных надбавок стимулирующего характера по основаниям назначения устанавливается за ставку рабочего времени для работников организации в соответствии с приложением 3 к настоящему Порядку.

Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление персональной надбавки производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9. Работникам организации устанавливаются премии:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

Система показателей и условия премирования работников отражены в приложении 5 к настоящему Порядку.

Премия устанавливается после начисления всех прочих стимулирующих выплат установленных п.1-7 Раздела 5 настоящего Порядка в пределах установленной части стимулирующего фонда оплаты труда соответствующего персонала при наличии финансовых средств.

К установленному размеру премий применяется районный коэффициент к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующие выплаты, указанные в данном разделе настоящего Порядка, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Распределение общего фонда оплаты труда организации

Расчетный общий фонд оплаты труда организации (ФОТ р.о.) за вычетом районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, образует общий фонд оплаты труда организации (ФОТ о).

- Общий фонд оплаты труда (ФОТ о) состоит из тарифного (базового) фонда оплаты труда ($ФОТ_{тар(баз)общ.}$) и стимулирующего фонда оплаты труда (ФОТ (ст.) общ.), включающего фонд стимулирования руководителя.
- Конкретное соотношение между базовым и стимулирующим ФОТ устанавливается приказом руководителя ежемесячно.
- Тарифный (базовый) фонд оплаты труда ($ФОТ_{тар(баз)общ.}$) обеспечивает минимальную гарантию заработной платы всем категориям персонала

и определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{тар(баз)общ}} = \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{АУП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{УВП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ОП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ППП}}$$

где:

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{АУП}}$ - тарифный (базовый) фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}}$ - тарифный (базовый) фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей);

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{УВП}}$ - тарифный (базовый) фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ОП}}$ - тарифный (базовый) фонд оплаты труда обслуживающего персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ППП}}$ - тарифный (базовый) фонд оплаты труда прочего педагогического персонала.

Тарифный (базовый) фонд оплаты труда включает в себя выплаты по установленным окладам, размеры которых устанавливаются в соответствии с **Приложением № 1** к настоящему Порядку, а также выплаты компенсационного характера, виды и размеры которых устанавливаются в соответствии с Перечнем (**Приложение № 2** к настоящему Порядку).

Тарифный (базовый) фонд оплаты труда в части выплат по установленным окладам для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей) ($\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}}$), определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}} = \Phi OT_{\text{аз}} + \Phi OT_{\text{нз}}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{\text{аз}}$ – фонд оплаты аудиторной занятости;

$\Phi OT_{\text{нз}}$ – фонд оплаты неаудиторной занятости.

Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Порядка и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в части премиальных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5»(Приложение № 5 к настоящему Порядку).

Руководитель организации утверждает штатное расписание и численность педагогических работников в пределах тарифной (базовой) части фонда оплаты труда.

Доля тарифной (базовой) части фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителей) и тарифной (базовой) части фонда оплаты труда прочего педагогического персонала, устанавливается в размере не менее 70% общей суммы тарифного (базового) фонда оплаты труда.

Доля тарифной (базовой) части фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается не более 30% общей суммы тарифного (базового) фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение долей устанавливается приказом руководителя организации ежемесячно.

6.1 Формирование и распределение фонда оплаты труда по категориям персонала

6.1.1 Руководители

Оплата труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Колпашевского района.

Заработная плата руководителя организации определяется трудовым договором и утверждается учредителем, при этом обеспечивается условие не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы установленного нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Колпашевского района.

Заработная плата заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливается руководителями соответствующих общеобразовательных учреждений на основании трудового договора, при этом обеспечивается условие не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Колпашевского района, в случае выполнения заместителями руководителей общеобразовательных учреждений, главными бухгалтерами всех показателей эффективности учреждения и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера, заведующего структурным подразделением и среднемесячной заработной платы работников организации утверждается на календарный год приказом учредителя образовательного учреждения.

Заработная плата заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, главных бухгалтеров состоит из:

- 1) должностного оклада;
- 2) компенсационных выплат;
- 3) стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий).

Должностной оклад и компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад.

6.1.2. Педагогический персонал, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя).

Заработная плата педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудового договора и включает в себя:

- 1) установленный оклад;
- 2) сумма доплат, надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 3) доплата за неаудиторную занятость.

Руководитель образовательного учреждения ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационный список.

Тарификация педагогических работников производится ежегодно на учебный год.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров должностных окладов, установленных в соответствии с настоящим Порядком, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка педагогических работников, на новый учебный, календарный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении, увеличении учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный, календарный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество преподавания предметов (профилей). Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном, календарном году, а также при установлении ее на следующий учебный, календарный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам организаций, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Количество учебных часов определяется организацией на основе учебных планов, разрабатываемых в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Учебная нагрузка и режим занятий обучающихся устанавливается в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

6.1.3. Учебно-вспомогательный, прочий педагогический персонал, обслуживающий персонал

Заработная плата прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудового договора в соответствии со штатным расписанием и включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством;
- 3) стимулирующие выплаты с учетом показателей качества и результативности работы.

Должностные оклады учебно-вспомогательного, прочего педагогического персонала устанавливаются с учетом профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), согласно **Приложению № 1** к настоящему Порядку. Размеры должностных окладов утверждаются главой Колпашевского района.

Должностные оклады обслуживающего персонала устанавливаются с учетом ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», либо на основе часовой тарифной ставки, рассчитанной исходя из оклада,

установленного работнику, и среднемесячного количества рабочих часов в текущем году (**Приложение № 1** к настоящему Порядку).

Компенсационные выплаты начисляются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Порядку. Стимулирующие выплаты начисляются в соответствии с разделом 5 к настоящему Порядку.

Расчет заработной платы производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и установленных стимулирующих выплат.

Должностной оклад и компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад.

к Порядку формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5».

Должностные оклады работников административного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ)	Квалификационный уровень	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Должность (специальность, профессия)	Размер должностного оклада, руб.
Руководитель и заместители руководителя			Директор	19330,00
	Раздел 3 Порядка- на 10% меньше оклада директора		Заместитель директора	17397,00
	Раздел 3 Порядка- на 20% меньше оклада директора		Заместитель директора	15464,00
	Раздел 3 Порядка- на 30% меньше оклада директора		Заместитель директора	13531,00
	Раздел 3 Порядка- на 10% меньше оклада директора		Главный бухгалтер	17397,00
	Раздел 3 Порядка- на 20% меньше оклада директора		Главный бухгалтер	15464,00
	Раздел 3 Порядка- на 30% меньше оклада директора		Главный бухгалтер	13531,00
	ПКГ Должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень		Заведующий структурным подразделением
ПКГ Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1 квалификационный уровень		Секретарь учебной части	6671,00
ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень		Инспектор по кадрам	9296,00
			Лаборант	9296,00

ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень		Инженер-программист	9802,00
	2 квалификационный уровень		Бухгалтер	10277,00
	3 квалификационный уровень		Бухгалтер	10752,00
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 разряд	Подсобный рабочий	6535,00
		1 разряд	Уборщик служебных помещений	6535,00
		1 разряд	Гардеробщик	6535,00
		3 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	6968,00
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 разряд	Водитель автомобиля	9396,00
ПКГ Должности педагогических работников	2 квалификационный уровень		Педагог дополнительного образования	12320,00
			Социальный педагог	12320,00
			Педагог организатор	12320,00
	3 квалификационный уровень		Воспитатель	12950,00
			Педагог-психолог	12950,00
	4 квалификационный уровень		Учитель	13256,00
			Преподаватель-организатор ОБЖ	13256,00
			Учитель -логопед	13256,00
			Тьютор	13256,00
	5 квалификационный уровень		Специалист по закупкам (контрактный управляющий)	9802,00
	6 квалификационный уровень		Специалист по охране труда	9802,00
			Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13256,00

к Порядку формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5».

**Перечень
видов выплат компенсационного характера работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №5»**

№ п\п	Виды выплат	Размер
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных		
1	За работу в ночное время	35% части должностного оклада за час работы соответствующего квалификационного уровня ПКГ, либо часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
2	За работу в выходные и праздничные дни 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;	работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной (часовой) ставки должностного оклада (либо в размере среднедневного заработка, рассчитанного исходя из часовой ставки, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, и фактической продолжительности рабочего времени в выходные дни) сверх должностного оклада, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной части должностного оклада (либо в двойном размере среднедневного заработка, рассчитанного исходя из часовой ставки, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, и фактической продолжительности рабочего времени в выходные дни) сверх должностного оклада, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой

		день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
Выплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания		
3	Доплата за совмещение профессий (должностей), выполнение работником в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы (внутреннее совмещение)	до 50% должностного оклада по замещаемой должности. Размер доплаты, ее абсолютное значение, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4	Доплата за расширение зон обслуживания, выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности)	до 50% должностного оклада работника. Размер доплаты, ее абсолютное значение, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.
5	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 50% должностного оклада по замещаемой должности. Размер доплаты, ее абсолютное значение, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
6	Повышенная оплата сверхурочной работы	Составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ . Переработка рабочего времени в следствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени , установленного графиками работ, является сверхурочной работой, По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Учетный период для оплаты переработки- календарный год.
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями		

7	<p>Работникам образовательных учреждений, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в этих местностях</p>	<p>Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях (ст.317 ТК и ст.11 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520—I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях») в следующем порядке.</p> <p>10% заработной платы по истечению первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% заработной платы.</p> <p>Лицам в возрасте до 30 , которые прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в ускоренном порядке: в размере 10% за каждые шесть месяцев работы, но не более -50%.Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях лиц в возрасте до 30 лет учитывается независимо от того, когда это имело место. В случае неоднократного проживания в этих местностях небольшой или иной продолжительности время проживания суммируется.</p> <p>Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях может выплачивается в полном объеме с первого дня работы в образовательных организациях, расположенных на территории Колпашевского района при условии, что эти лица прожили на территории района не менее пяти лет в соответствии с разделами 5 и 9 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы от 15.10.2021г., на основании решения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 5»</p> <p>Лицам в возрасте 30 лет и более процентная надбавка устанавливается 10 % заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый</p>
---	---	--

		последующий год работы до достижения 50% заработка.
8	Районный коэффициент	50% заработной платы Постановление Совета Министров СССР от 10.11.67. № 1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного совета СССР от 26.09. 67. О расширении льгот для лиц, работающих в районе Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера»
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается при проведенной аттестации рабочего места		
9	За работу за дисплеями ЭВМ: - заместитель директора, учитель информатики, главный бухгалтер, бухгалтер	5% от ставки
10	За вредные и (или) опасные и иные особые условия труда: - заместитель директора, учитель математики, учитель иностранного языка, учитель технологии, учитель начальных классов, учитель информатики, учитель физики, учитель биологии, социальный педагог, педагог-психолог, учитель географии, учитель русского языка и литературы, учитель истории, учитель физической культуры, учитель химии, главный бухгалтер, уборщик служебных помещений, водитель автомобиля,	4% от ставки
11	За работу с использованием химических реактивов и их хранением: - учитель химии	5% от ставки

к Порядку формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5».

**Перечень
персональных надбавок стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №5»**

должность	разряд	Основание назначения	Размер надбавки
Подсобный рабочий	1	За профессиональную подготовленность	8744,00
Уборщик служебных помещений	1	За профессиональную подготовленность	8744,00
Гардеробщик	1	За профессиональную подготовленность	8744,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	3	За профессиональную подготовленность	8311,00
Водитель автомобиля	4	За профессиональную подготовленность	5883,00

Приложение № 4
к Порядку формирования системы оплаты труда
и стимулирования работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №5».

**Стимулирующие выплаты на период учебного года педагогическим
работникам**

№ п/п	Наименование нагрузки	Критерии оценки	Показатели деятельности	размер
	за 1 час в неделю педагогической работы			За 1 час в неделю педагогической нагрузки, час.
1	Проверка тетрадей	Учителям 1-4 классов	Проверка тетрадей	0,04
		Педагогу, осуществляющему ведение учебных часов по следующим предметам:		
		математика, русский язык, литература	Проверка тетрадей	0,04
		физика, химия, биология, иностранный язык, черчение, обществознание, история, география	Проверка тетрадей	0,02
	За работу в течение месяца			В абсолютном денежном выражении, руб.
	сопровождение школьного сайта	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за наполняемость школьного сайта	Обеспечение наполняемость сайта в соответствии с требованиями нормативных документов	4000,00
	организация работы по предоставлению услуг по питанию учащихся	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за организацию работы по предоставлению питания	Обеспечение своевременного, полного учета учащихся для организации питания, сбор заявления, подготовка отчетной документации	4000,00
	составление расписания	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за составление расписания	Своевременное составление расписаний	4500,00

№ п/п	Наименование нагрузки	Критерии оценки	Показатели деятельности	размер
	организация работы стажировочной площадки на базе МБОУ «СОШ №5»	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за организацию ответственным за организацию стажировочной площадки	Обеспечение работы стажировочной площадки	
	контроль реализации ФГОС ОВЗ	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за осуществление контроля реализации ФГОС ОВЗ	Обеспечение контроля ФГОС ОВЗ	4500,00
	работа ПО «Сетевой город. Образование»	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за организацию работы в ПО «Сетевой город. Образование»	Обеспечение работы в ПО «Сетевой город. Образование»	1600,00
	Музыкальное оформление к школьным праздникам	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за музыкальное оформление к школьным праздникам	Обеспечение в течение месяца музыкального оформления к школьным праздникам	500,00
	Уход за рассадой цветов, школьными цветниками	Педагогическому работнику, назначенному ответственным по уходу за рассадой цветов, школьными цветниками	Выращивания рассады цветов, посадки цветов и ухода за ними	1105,00
	Техническое сопровождение электронных форм тестирования	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за техническое сопровождение электронных форм тестирования	Обеспечение качественного функционирования электронных форм тестирования	4232,00
	Методическое сопровождение на уровне начального общего образования	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за методическое сопровождение на уровне начального общего образования	Обеспечение методического сопровождения на уровне начального общего образования	2959,00

№ п/п	Наименование нагрузки	Критерии оценки	Показатели деятельности	размер
		образования		
	Методическое сопровождение «Кванториума»	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за реализацию мероприятий по договору о сетевой форме реализации образовательных программ с АНО ДО «Детский технопарк Кванториума»	Реализация в сетевой форме образовательных программ с АНО ДО «Детский технопарк Кванториума»	1286,56
	Внесение данных в ФИС ФРДО	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за внесение данных в ФИС ФРДО	Своевременное Полное внесение данных в ФИС ФРДО	2023,00

Положение о выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам

Положение определяет общий порядок выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство (далее- денежное вознаграждение) в соответствии с Постановлением Администрации Томской области № 246а от 27.05.2020 «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций» .

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно в размере 5000,00 руб., но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

К установленному размеру ежемесячного денежного вознаграждения применяются отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районные коэффициенты к заработной плате, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями в том числе включая выплату части отпускных, начисленной с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы.

Денежное вознаграждение выплачивается независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Педагогические работники учреждения, получающие ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, определяются приказом (распоряжением) руководителя школы с письменного согласия работника.

Выплата вознаграждения осуществляется одновременно с выплатой заработной платы за первую половину месяца с отражением в отдельной ведомости, в пределах средств иного межбюджетного трансферта, имеющего целевое назначение, из федерального бюджета.

Выплата вознаграждения осуществляется с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000,00 руб. за полностью отработанное в календарном месяце время. Если осуществление функций классного руководителя возложено на педагогического работника в течение не полного месяца, то размер денежного вознаграждения исчисляется пропорционально отработанному времени.

При длительном отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, при необходимости его замещение возлагается на другого педагогического работника с письменного согласия с установлением замещающему работнику соответствующих выплат за классное руководство.

Под «длительным отсутствием» понимается временная нетрудоспособность работника, отпуск без содержания, учебный отпуск, период командировки.

Педагогическим работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты из средств субсидии на выполнение муниципального задания за осуществление классного руководства в случае замещения на период очередного отпуска в размере 5000,00 за полностью отработанное в календарном месяце время. Если осуществление функций классного руководителя возложено на педагогического работника в течение

не полного месяца, то размер стимулирующих выплат исчисляется пропорционально отработанному времени.

Выплата стимулирующих выплат осуществляется с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, следует руководствоваться следующими положениями:

- 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;
- преемственность 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.

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.

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.

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.

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.

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.