

**Приложение №4
к коллективному договору**

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации
МБОУ «Ермаковская средняя школа №2»
_____ М.С. Немятовских

« _____ » _____ 2021 г.
м.п.

От работодателя:

И.о. директора
МБОУ «Ермаковская средняя школа №2»
_____ М.В. Тиунова

« _____ » _____ 2021 г.
м.п.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ермаковская средняя школа №2»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ермаковская средняя школа №2» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 103 Устава Красноярского края и на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601);
- приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- постановления Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Закона Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»;
- Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон края № 9-3864);
- постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» (далее – постановление № 648-п);
- постановления Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения»;
- постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников

учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

- постановления Правительства Красноярского края от 29.05.2014 № 217-п «Об утверждении Порядка расчета нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося (один класс, класс-комплект) муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Красноярского края, нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося (один класс, класс-комплект) и нормативов обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, в расчете на одного обучающегося муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Красноярского края, и Порядка предоставления и расходования субвенций бюджетам муниципальных районов и городских округов Красноярского края на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных на территории Красноярского края, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных на территории Красноярского края» (далее – постановление № 217-п);

- приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» (далее – Приказ № 987);

- приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

- письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующие периоды, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии

по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 протокол № 11 (далее – Единые рекомендации).

- постановления администрации Ермаковского района «Об утверждении положения «О новых системах оплаты труда работников Управления образования администрации Ермаковского района, и муниципальных учреждений, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы» №- 765-п от 14.11. 2013 года;

- постановления администрации Ермаковского района «О внесении изменений в постановление администрации Ермаковского района от 09 октября 2014 года №785- п «О внесении изменений и дополнений в постановление от 14.11.2013г. № 765-п «Об утверждении положения «О системах оплаты труда работников Управления образования администрации Ермаковского района, и муниципальных учреждений, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы» № 975-п от 28. 12. 2017 года.

1.2. Настоящее Положение согласовано с профсоюзным комитетом, утверждено руководителем Учреждения и является неотъемлемой частью Коллективного договора. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.3. Оплата труда педагогических работников филиала Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ермаковская средняя школа №2» «Новоозерновская ОШ» производится в рамках собственного фонда оплаты труда.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных **приложением №1** к настоящему Положению.

2.2 Повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
За наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам: высшей квалификационной категории	25%
первой квалификационной категории	15%
За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: *	
для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%

* Коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с п. 1 табл. 1;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с п. 2 табл. 1.

3.6.6. Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат менее 15 %, то K2 = 0 %,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат более 15 %, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100 \%,$$

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q2 - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если K больше предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам организации согласно п. 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, на основании приказа руководителя Учреждения;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края – 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края – до 30%;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время; ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение среднего заработка за все дни в период нахождения в командировке, включая дни нахождения в пути, по графику, установленному в Учреждении, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (проезд, проживание, суточные); дни отъезда в командировку, приезда из командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, подлежат оплате согласно ст. 153 Трудового кодекса РФ не менее чем в двойном размере, либо оплата осуществляется в одинарном размере и одновременно работнику предоставляется один день

отдыха, при этом оплата производится за количество часов, проведенных в пути, подтверждаемых проездными документами, путевыми листами;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, устанавливается выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с **приложением №2** к настоящему Положению.

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

3.3. Компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением №3** к настоящему Положению.

4.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с **приложением №4** к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель профсоюзного комитета Учреждения.

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно.

4.8. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и

высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с **приложением №5** к настоящему Положению.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i ,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{ni}^{i=1} B_i ,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}} ,$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.10. Экономия фондов оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) или на выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.11. Заработная плата работников Учреждения, которая складывается из должностного оклада, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, персональных стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов, выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение дополнительных работ и т.п., должна быть не ниже уровня размера минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и заведующей филиалом.

6.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и заведующей филиала Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается Учредителем, на основании постановления администрации Ермаковского района «Об утверждении положения «О новых системах оплаты труда работников Управления образования администрации Ермаковского района, и муниципальных учреждений, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы» №- 765-п от 14.11. 2013 года.

Размер должностного оклада заместителем руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителем руководителя, заведующей филиалом учреждения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), на основании **приложения №2** настоящего положения.

6.4. Руководителю, заместителем руководителя Учреждения, заведующей филиала в пределах фонда оплаты труда административно –

управленческого персонала могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.5. Виды и размер персональных выплат руководителю, заместителем руководителя, заведующей филиала Учреждения, определяется согласно **приложению №6** к настоящему Положению.

6.6. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности руководителя, заместителя руководителя, заведующей филиала, определяются согласно **приложению №7** к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителем руководителя, заведующей филиалом, определяется согласно **приложению № 8** к настоящему Положению.

6.8. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.9. Руководителю, заместителю руководителя, заведующим структурными единицами Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

VII. Порядок начисления заработной платы

при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, при работе в летних пришкольных лагерях сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, а также работников методических и учебно-методических кабинетов, центров, иных организаций, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется

по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (\text{Ч}_{\text{ср}}),$$

где:

C_y – размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

ФОТ_y – фонд включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за месяц.

Персональные и компенсационные выплаты рассчитываются по каждому физическому лицу отдельно;

$\text{Ч}_{\text{ср}}$ – среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время работнику производится доплата.

3. Заработная плата при совмещении должностей может быть установлена в твердом размере либо в ставках заработной платы. При определении заработной платы при совмещении должностей в ставках заработной платы могут быть начислены компенсационные и персональные выплаты. Начисление компенсационных и персональных выплат производится с учетом фактической нагрузки.