

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа города Багратионовска»

Принято на заседании общего
собрания работников
Учреждения
Протокол № 1
от «28» августа 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда (далее Положение) разработано в соответствии с рекомендациями Министерства образования Правительства Калининградской области, утвержденных приказом № 1037/1 от 27.07.2007г. «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений», Законом Российской Федерации «Об образовании», ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников *Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа города Багратионовска»* (далее Учреждение) устанавливается соглашениями, локальными нормативными правовыми актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Калининградской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, закрепляется настоящим Положением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств, предусмотренных на текущий финансовый год, утвержденных сметой Учреждения и определенного в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утвержденного приказом Министерства образования Калининградской области.

2.2. Расчет фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с утвержденными нормативами на оплату труда на одного обучающегося в зависимости от программы обучения, на основании Приказа Министерства образования Калининградской области от 29.12.2016г. № 1424/1 «Об определении нормативов для расчета объемов субвенций из областного бюджета...»

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа города Багратионовска»**

238420, Калининградская обл., г. Багратионовск, ул. Пограничная, д. 68. Тел. (8-4056) 3-22-63; 3-27-46

Принято на заседании общего
собрания работников
Учреждения
Протокол № 1
от « 28 » августа 2017 г.

«Утверждаю»
Директор школы
_____ Г. Р. Жаркова
«31» августа 2017 г.
Приказ № 270/от 31.08.2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда (далее Положение) разработано в соответствии с рекомендациями Министерства образования Правительства Калининградской области, утвержденных приказом № 1037/1 от 27.07.2007г. «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений», Законом Российской Федерации «Об образовании», ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников *Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа города Багратионовска»* (далее Учреждение) устанавливается соглашениями, локальными нормативными правовыми актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Калининградской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, закрепляется настоящим Положением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств, предусмотренных на текущий финансовый год, утвержденных сметой Учреждения и определенного в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утвержденного приказом Министерства образования Калининградской области.

2.2. Расчет фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с утвержденными нормативами на оплату труда на одного обучающегося в зависимости от программы обучения, на основании Приказа Министерства образования Калининградской области от 29.12.2016г. № 1424/1 «Об определении нормативов для расчета объемов субвенций из областного бюджета...»

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (**ФОТб**) и стимулирующей части (**ФОТст**) и определяется Учреждением самостоятельно.

3.2. Доля базовой части (**ФОТб**) составляет **70%** от ФОТ, доля стимулирующей части (**ФОТст**) составляет **30%** от ФОТ.

Стимулирующая часть распределяется согласно **Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда (70% от общего ФОТ) обеспечивает гарантированную заработную плату всех работников учреждения:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели);

б) прочих педагогических работников (педагог–психолог, учитель-дефектолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старшие вожатые, воспитатель, педагог-библиотекарь и др.);

в) административно – управленческого персонала (АУП) Учреждения (директор, его заместители, главный бухгалтер и др.);

г) учебно – вспомогательного персонала (УВСП) Учреждения (системный администратор, лаборант, бухгалтер, экономист, секретарь учебной части, инженер-компьютерщик и др.);

д) младшего обслуживающего персонала (МОП) Учреждения (дворник, смотритель зданий и сооружений, рабочий по обслуживанию зданий и помещений (уборщик), вахтер, электромонтер и др.)

3.4. Директор формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (**ФОТб**), учитывая, что доля базовой части фонда оплаты труда (**ФОТб**), составляющая 70% от общего фонда оплаты труда (**ФОТ**) подразделяется на:

$$[\mathbf{ФОТпп}] = \mathbf{70\%} \quad \text{и} \quad [\mathbf{ФОТувсп} + \mathbf{ФОТауп} + \mathbf{ФОТмоп}] = \mathbf{30\%},$$

где:

ФОТ пп – доля фонда оплаты труда для педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс и прочих педагогических работников, составляет 70% от доли **ФОТб**;

а вместе взятые:

ФОТувсп – доля фонда оплаты труда для учебно– вспомогательного персонала

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно – управленческого персонала

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала составляют 30% от доли **ФОТб**.

3.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах, заключенных директором с работниками Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения (**ФОТ**) или других показателей, используемых при расчете должностных окладов работников в соответствии с настоящим Положением, с работниками учреждения заключаются дополнительные соглашения к трудовому

договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов или выплат компенсационного характера.

4.Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и прочих педагогических работников (ФОТпп) состоит из:

ФОТо – общей части и ФОТсп – специальной части

Объемы общей и специальной частей устанавливаются учреждением самостоятельно и составляют в процентном отношении к ФОТпп:

ФОТо = 75 %

ФОТсп = 25 %

4.2. Общая часть (ФОТо) доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классе.

4.3. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагога, исходя из проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах – вводится условная единица «стоимость 1 ученико/часа», как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

4.4. Стоимость 1 ученико/часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом, рассчитывается учреждением самостоятельно по формуле в пределах объема вышеуказанной составляющей (ФОТо):

Стп= ФОТо*34/((a1*v1+a2*v2+a3*v3+a4*v4+a5*v5+a6*v6+a7*v7+a8*v8+ a9*v9+a10*v10+a11*v11)*52)

где:

Стп = стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо = общая часть доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

34 = количество учебных недель в учебном году;

52 = количество недель в году;

a1 = количество учащихся в первых классах;

a2 = количество учащихся во вторых классах;

a3 = количество учащихся в третьих классах;

a4 = количество учащихся в четвертых классах;

a5 = количество учащихся в пятых классах;

a6 = количество учащихся в шестых классах;

a7 = количество учащихся в седьмых классах;

a8 = количество учащихся в восьмых классах;

a9 = количество учащихся в девярых классах;

a10 = количество учащихся в десятых классах;

a11 = количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 = годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 = годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 = годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v4 = годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

- в5** = годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
в6 = годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
в7 = годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
в8 = годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
в9 = годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
в10 = годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
в11 = годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Величина **Стп** является величиной переменной во времени и может корректироваться на каждый учебный период при изменении значений, входящих в формулу параметров.

4.5. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным Базисным учебным планом и Санитарными правилами и нормами.

4.6. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с учащимися, обучение детей-инвалидов на дому, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

4.7. Специальная часть (ФОТсп) доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс включает в себя:

а) повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс:

- за сложность и приоритетность предмета;
- квалификационную категорию педагога.

б) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Калининградской области, а также предусмотренные локальными правовыми актами Учреждения.

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются по следующим критериям:

- участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, физика, биология, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа).

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются педагогам, имеющим высшую или первую категорию.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах в пределах средств ФОТ.

4.10. Размер и условия начисления повышающих коэффициентов и компенсационных выплат утвержден в **Приложении 1** к Положению об оплате труда «Виды выплат компенсационного характера».

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю) и рассчитывается по формуле:

$$ДО = Стп * Н * Т * К * А$$

где:

ДО = должностной оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп = расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час.);

Н = количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т = количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К = повышающий коэффициент за сложность, приоритетность предмета;

А = повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5.2. Изменение должностного оклада может производиться в следующих случаях:

- при изменении количества учащихся;

- при изменении наименования предмета обучения учащегося, зависящего от сложности и приоритетности, прекращении или подтверждении квалификационной группы в соответствии с приказом руководителя Учреждения (при наступлении момента);

- при перераспределении нагрузки.

6. Оплата труда директора Учреждения

6.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются органом управления, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательного учреждения, в трудовом договоре, соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Трудовой договор с директором Учреждения заключает учредитель, в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Размер должностного оклада директора определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда по следующей формуле:

$$ДОд = ДОср * К * Ккв * Кзв$$

где:

ДОд = должностной оклад директора;

ДОср = средняя величина должностных окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К = коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной директору образовательного учреждения;

1 группа - К= 3,0

3 группа - К=2,0

2 группа - К=2,5

4 группа - К=1,5

Ккв = повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории директора:

высшая категория = 1,15

первая категория = 1,1

Кзв = повышающий коэффициент, учитывающий научно-педагогическую квалификацию и признание педагогическим сообществом вклада в педагогическую теорию и практику:

1,2 = наличие Ордена Трудовой славы (I, II, III степени), народного, заслуженного, доктора наук, профессора (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности)

1,1 = Отличник, Почетный работник, кандидат наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности), наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки.

В случае изменения размера должностного оклада директора Учреждения вследствие увеличения средней величины должностного оклада педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, или изменения группы оплаты труда директора Учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее увеличение размера должностного оклада директора.

6.4. Должностной оклад директора устанавливается с округлением до рубля и утверждается штатным расписанием Учреждения на 1 января и 1 сентября календарного года.

7. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается директором Учреждения, в трудовом договоре, соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Размер должностного оклада заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается исходя из оклада директора Учреждения (без повышающих коэффициентов) и коэффициента, определяемого с учетом личной ответственности, сложности и напряженности выполняемой работы, но не более 80% от должностного оклада директора и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОзд} = \text{ДОд} * \text{В} * \text{А}$$

где:

ДОзд = должностной оклад заместителя директора, главного бухгалтера

ДОд = должностной оклад директора без учета повышающих коэффициентов;

В = коэффициент, определяемый с учетом личной ответственности, сложности и напряженности выполняемой работы;

А = повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории:

высшая категория = 1,15 первая категория = 1,1

7.3 Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются с округлением до рубля и утверждаются штатным расписанием Учреждения на 1 января и 1 сентября календарного года.

8. Оплата труда прочих педагогических работников

8.1. Размер должностного оклада прочих педагогических работников (педагог-психолог, учитель-дефектолог, социальный педагог, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь и др.) устанавливается исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (без учета повышающих коэффициентов), с применением коэффициентов, определяющих квалификационную категорию (А) и нагрузки (ставки) (С), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОпрп} = \text{Досрбк} * \text{С} * \text{А}$$

где:

ДОпрп = должностной оклад прочих педагогических работников;

Досрбк = средняя величина должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс без учета повышающих коэффициентов;

С = коэффициент, определяющий нагрузку (ставку);

А = коэффициент, определяющий имеющуюся квалификационную категорию.

8.2. Должностные оклады прочих педагогических работников устанавливаются с округлением до рубля и утверждаются штатным расписанием Учреждения на 1 января и 1 сентября календарного года.

9. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

9.1. Для расчета зарплаты учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналам установить уровневый оклад от величины должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс с учетом коэффициентов личной ответственности, сложности и напряженности выполняемой работы.

$$\text{Довсп} = \text{Доср} * \text{К} * \text{С}$$

где:

Довсп = должностной оклад учебно-вспомогательного персонала;

Доср = средняя величина должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К = коэффициент, определяемый с учетом личной ответственности, сложности и напряженности выполняемой работы.

С = коэффициент, определяющий ставку.

$$\text{Домоп} = \text{Доср} * \text{К} * \text{С}$$

где:

Домоп = должностной оклад младшего обслуживающего персонала;

Доср = средняя величина должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К = коэффициент, определяемый с учетом личной ответственности, сложности и напряженности выполняемой работы.

С = коэффициент, определяющий ставку.

9.2. Коэффициенты ответственности, сложности и напряженности выполняемой работы Учреждение устанавливает самостоятельно приказом к положению об оплате труда.

9.3. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала устанавливаются с округлением до рубля и утверждаются штатным расписанием Учреждения на 1 января и 1 сентября календарного года.

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленной Правительством Калининградской области.

11. Заключительные положения

11.1. Положение принято с учетом мнения общего собрания работников Учреждения и утверждено приказом директора Учреждения.

11.2. Изменения и дополнения в Положение могут быть внесены в связи с изменением законодательства РФ, изменением условий деятельности Учреждения, включая изменения уставных документов. Положение с изменениями в новой редакции согласовывается на общем собрании работников Учреждения и передается на утверждение директору Учреждения.

Виды выплат компенсационного характера.

п/п	Наименование выплаты	Размеры выплаты	Комментарии
1	За сложность и приоритетность предмета	Повышающий коэффициент к окладу 1,05; 1,1; 1,15	К = 1,15 - русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия, иностранный язык, химия, 1-ый и 4-ый класс начальной школы; К = 1,1 - физика, информатика и ИКТ, история, обществознание, биология, 2-3 классы начальной школы; К = 1,05 - география, технология, черчение, ОБЖ.
2	За категорию	Повышающий коэффициент к окладу 1,1; 1,15	К = 1,15 - работникам, имеющим высшую категорию; К = 1,1 - работникам, имеющим первую категорию;
3	Доплата при делении классов на группы	По коэф.=0,7	Расчет от распределенной педагогической нагрузки учителя в классах деления. Доплата при делении на группы = количество ученико/часов в классах деления * стоимость 1 ученика/часа * 0,7
4	Доплата при индивидуальном обучении на дому	По коэф.=8	Расчет от распределенной педагогической нагрузки учителя при индивидуальном обучении на дому. Доплата при индивидуальном обучении на дому = количество ученико/часов обучения на дому * стоимость 1 ученика/часа * 8
5	Классное руководство	1100-3000 руб.	Основание: приказ по учреждению о назначении классного руководства. Оплата в зависимости от наполняемости класса: 1100 руб – в классе меньше 20 чел. 1300 руб - в классе 20 – 25 чел. 1500 руб - в классе 26 и более чел. 1500 руб - за интегрированный класс независимо от количества чел. 1500 руб - за 10 -11 класс независимо от количества чел. 3000 руб. за руководство кадетским классом независимо от количества человек.

6	Работа в интегрированных классах (При условии, что в классе 5 и более человек с ОВЗ)	По коэф.=0,15	Расчет от распределенной педагогической нагрузки учителя в данном классе за ученико-час с учетом ежемесячного движения учащихся в интегрированном классе. Доплата за работу в интегрированном классе = количество ученико/часов в интегрированном классе * стоимость 1 ученика/часа * 0,15
7	Замена уроков	По расчету аналогично расчета должностного оклада	Основание: приказ по учреждению о замене уроков. <u>Расчет:</u> Доплата за замену урока = Стоимость ученика/часа * на количество часов замены * на количество учащихся в классе * сложность и приоритетность предмета * на категорию учителя
8	Руководство кружками дополнительного образования детей	В месяц 85руб. за 1 человека при работе 1 раз (2 часа) в неделю	Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, финансируемых на дополнительное образование на основании приказа по учреждению
9	Кадетское движение: - ведение дополнительных занятий в кадетских классах	250 руб. за одно занятие	Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, финансируемых на кадетские классы и на основании приказа по учреждению. Оплата за дополнительные занятия зависит от количества часов ведения в месяц.
10	Доплата за работу в неблагоприятных (особых) условиях труда (при наличии заключения специальной оценки условий труда)	10-12% от оклада	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником. При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми

			<p>условиями труда образовательным учреждениям необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. N 611, в соответствии с которыми всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями.</p>
11	<p>Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p>	<p>По соглашению сторон</p>	<p>Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.</p>
12	<p>За работу в выходные и нерабочие праздничные дни</p>	<p>100%</p>	<p>Расчет:</p> <p>Оклад делится на количество рабочих часов в соответствующем месяце и умножается на количество часов отработанных в выходной или нерабочий праздничный день.</p> <p>Одинарная дневная или часовая ставка сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойная часовая или дневная ставка сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы.</p> <p>По желанию работника, работавшего в</p>

			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.
13	За работу в ночное время	35%	Каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время - 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце