

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ СОШ с.Абрамовка

Директор МБОУ СОШ с.Абрамовка

\_\_\_\_\_ / И.Н.Касьяненко /  
подпись Ф.И.О.

\_\_\_\_\_ / Н.В.Черникова /  
подпись Ф.И.О.

Протокол № 12 от 12 сентября 2019г.

Приказ № 48-К-1 от 12 сентября 2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ**  
**ШКОЛА с.АБРАМОВКА»**  
**МИХАЙЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО**  
**РАЙОНА**

(в ред. от 12.09.2019 № 48-К-1, 01.09.2020 №-45-к-2, от 29.01.2021 №-28-К, от  
10.02.2021 № 56-К, от 29.03.2021 № 74-К)

2019 г.  
с. Абрамовка

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ с.Абрамовка» Михайловского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», Законом Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), постановления Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», действующих Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее – Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 №ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации), письмом департамента образования и науки Приморского края от 11.12.2019 №23/12553 «О методических рекомендациях по оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края на 2020 год», постановлением администрации Михайловского муниципального района от 11.10.2016 № 633-па «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Михайловского муниципального района», постановлением администрации Михайловского муниципального района от 26.12.2018 № 1295-па «Об утверждении целевых показателей и критериев эффективности работы учреждений образования Михайловского муниципального района учреждений образования Михайловского муниципального района, постановлением администрации Михайловского муниципального района от 27.12.2019 №1126-па «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Михайловского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «СОШ с.Абрамовка» Михайловского муниципального района (далее – Учреждение).

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников Учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей педагогических работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившему норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников, 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.

1.6. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов педагогических работников Учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников организации, совершенствование системы оплаты труда осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организации, в соответствии с действующими Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в пределах фонда оплаты труда организации.

1.10. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и принятыми в соответствии с ней нормативными актами. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.11. Заработная плата работникам выплачивается из средств краевого и муниципального бюджетов.

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.2. Размеры окладов работников Учреждения, устанавливаются по основной занимаемой должности в соответствии со штатным расписанием учреждения.

2.1.3. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения, согласовывается с главой администрации Михайловского муниципального района или заместителем главы администрации Михайловского муниципального района, курирующим вопросы образования, и руководителем МКУ «Методическая служба обеспечения образовательных учреждений» Михайловского муниципального района (Главным распорядителем бюджетных средств).

2.1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- ЕКС;
- настоящего Положения;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Методических рекомендаций;
- мнения профсоюзного органа Учреждения.

2.3. Оклады педагогических работников Учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению № 1 к настоящему Положению, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Молодым специалистам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в Учреждение по направлению в этом же году, размеры окладов устанавливаются по соответствующему квалификационному уровню профессионально квалификационной группы без учета квалификационной категории.

2.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

2.6. Оклады работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение № 2).

2.7. Оклады работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 28 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение № 3).

2.8. Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (Приложение № 4).

2.9. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276, при выполнении ими педагогической работы с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение ими педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливается квалификационная категория в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель – дефектолог, учитель - логопед	Учитель – логопед, учитель – дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств).
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств).
Старший тренер – преподаватель; тренер - преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности.

2.10. Предельный уровень среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается:

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения		
Руководитель Учреждения	Заместитель руководителя	Главный бухгалтер
4	3	2,5

2.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Учреждения, не позднее 15 мая со дня истечения календарного года.

2.12. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.12.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в организациях;
- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательной организации).

2.12.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- соответствие занимаемой должности – 5% должностного оклада;
- первую – 15% должностного оклада;
- высшую – 25% должностного оклада.

Повышающий коэффициент устанавливается с учетом фактической учебной нагрузки.

2.12.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организации:

- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану – 20% должностного оклада.

2.12.4. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных учреждениях, рассчитываемый следующим образом:

- от 3 лет – 0,03 и дополнительно 0,01 за каждый следующий год работы, но не более 0,1 за весь период работы с учетом фактической учебной нагрузки».

2.12.5. К окладам работникам Учреждения (кроме педагогических работников), применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных учреждениях, рассчитываемый следующим образом:

- от 3 лет – 0,03 и дополнительно 0,01 за каждый следующий год работы, но не более 0,1 за весь период работы.

2.13.6. Повышающие коэффициенты являются гарантированными до изменения условий, при которых они были назначены, но новый оклад не образуют.

2.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.14. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.14.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.14.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в соответствии со статьей 148 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (в соответствии со статьей 149 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.14.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными



правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.14.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4 до 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации). Размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.14.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организации выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством (редакция от 29.01.2021 г. приказ № 28-К):

а) районный коэффициент к заработной плате – 20%;

б) молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и впервые вступающей в трудовые отношения, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 30%;

в) лицам, в возрасте после 30 лет, впервые поступающим на работу на предприятия, учреждения и организации, расположенные в южных районах Дальнего Востока, процентная надбавка к заработной плате устанавливается и выплачивается в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка».

2.14.6. Установить работникам Учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, компенсационную выплату (доплату) за работу в данной местности в размере 25% оклада. Для педагогических работников Учреждения данная выплата устанавливается с учетом фактической учебной нагрузки.

2.14.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового Кодекса Российской Федерации; при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации; сверхурочной работе – статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации; работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.14.8. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности и (или) объема дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Приказ директора о совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, изданный на основании соглашения сторон трудового договора, является основанием выплаты доплаты.

Доплата за исполнение обязанности временно отсутствующего руководителя устанавливается распоряжением администрации Михайловского муниципального района в размере выплаты разницы в должностных окладах.

Доплата за исполнение обязанности временно отсутствующего работника устанавливается в размере 50% от должностного оклада временно отсутствующего работника с учетом установленных работнику, которому полагается доплата, надбавок за особые условия работы, районного коэффициента и дальневосточной надбавки пропорционально отработанному времени.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.14.9. За проверку тетрадей устанавливается ежемесячная денежная выплата, исходя из размера оклада педагогического работника (Pop), рассчитанного по п. 2.7.5. настоящего Положения, с учетом фактической учебной нагрузки:

- 1-4 классы – 10%;
- по математике – 10%;
- по иностранному языку – 10%;
- по русскому языку и литературе – 15%;
- по родному языку и родной литературе – 10%.

2.14.10. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей.

2.14.11. За классное руководство одним классом устанавливается ежемесячная денежная выплата (в муниципальных общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, наполняемость 14 человек и более): - в размере 2200 рублей.

Если наполняемость обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу обучающихся.

## 2.15. Условия почасовой оплаты труда

2.15.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется в пределах фонда оплаты труда при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися на дому, в соответствии с медицинским заключением сверх объема, установленного им при тарификации, продолжавшиеся не свыше трех месяцев;

2.15.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

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

2.15.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если она осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## 2.16. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.16.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (при наличии).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником в соответствии с Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте (коллективном договоре), формулируются с учетом

целей, показателей и результатов, предусмотренных федеральными проектами, входящими в состав национального проекта «Образование», в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», региональными (муниципальными) проектами и возможности оценки личного вклада работника.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам могут устанавливаться в процентах к окладам ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством. Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

2.16.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

2.16.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенных с учетом положений Методических рекомендаций Минобрнауки России, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работника, по решению руководителя Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.16.4. Распределение и установление стимулирующих выплат к заработной плате, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат. Состав и Положение о Комиссии должны быть утверждены приказом по согласованию с представительным органом работников.

## 2.17. Премирование.

Целью премирования является материальное поощрение работников Учреждения за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности.

Премирование производится в соответствии с Положением, которое разрабатывается администрацией Учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Положение о премировании утверждается приказом директора.

Премирование может осуществляться за месяц, квартал, учебный год,

календарный год, как в размере должностных окладов, так и в фиксированной сумме, но не более 2-х должностных окладов единовременной выплаты в соответствии с нормативно-правовым актом учреждения, регламентирующим выплаты премиального характера. Период выплаты устанавливается Учреждением самостоятельно.

Премирование работников осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других правовых актов, зафиксированные в приказах по Учреждению, служат основанием для лишения премии. Основанием для лишения премии Работника также служит и непогашенное дисциплинарное взыскание.

Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности деятельности Учреждения и не зависит от стажа работы. Критерии премирования разрабатываются администрацией Учреждения самостоятельно и согласовываются с профсоюзным комитетом.

2.18. В Учреждении могут устанавливаться и иные выплаты, связанные с организацией образовательного процесса; соблюдением санитарно-эпидемиологических норм и правил, хозяйственно-финансовой деятельностью, за особые условия труда и интенсивность (расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы за пределами рабочего времени) (редакция от 29.01.2021 г. приказ № 28-К):

- 2.18.1.выполнение педагогическим работником трудовых функций заместителя директора по учебно-воспитательной (воспитательной) работе (в случае отсутствия данной должности в штатном расписании) – до 25% должностного оклада;
- 2.18.2.работникам, имеющим государственные награды (звания, ордена, медали) – до 5% должностного оклада;
- 2.18.3.осуществление сопровождения учащихся при подвозе – до 10% должностного оклада;
- 2.18.4.руководство районным методическим объединением – до 10% должностного оклада;
- 2.18.5.руководство школьным методическим объединением – до 5% должностного оклада;
- 2.18.6.выполнение трудовых функций по охране труда и пожарной безопасности, не входящую в круг обязанностей по должности – до 50% должностного оклада;
- 2.18.7.выполнение трудовых функций по антитеррористической защищенности образовательных учреждений, не входящую в круг обязанностей по должности – до 30% должностного оклада;
- 2.18.8.выполнение педагогическим работником трудовых функций лаборанта кабинета физики, химии (в случае отсутствия данной должности в штатном

- расписании) – до 30% должностного оклада;
- 2.18.9.выполнение работы по функционированию и наполнению сайта образовательного учреждения информацией, выполнение работы с другими сайтами, не входящую в круг обязанностей по должности – до 10% должностного оклада;
  - 2.18.10.ведение базы АИС «Сетевой регион»:
    - до 100 учащихся – до 10% должностного оклада;
    - свыше 100 учащихся – до 20% должностного оклада;
    - свыше 200 учащихся – до 25% должностного оклада;
  - 2.18.11.работу с электронной почтой – до 10% должностного оклада;
  - 2.18.12.выполнение работником кадровой работы (делопроизводство) – до 50% должностного оклада;
  - 2.18.13.ведение расписания (в случае отсутствия в штатном расписании должности диспетчера образовательного учреждения) – до 30% должностного оклада;
  - 2.18.14.выполнение педагогическим работником трудовых функций по работе с библиотечным фондом (в случае отсутствия в штатном расписании должности педагога – библиотекаря) – до 10% должностного оклада;
  - 2.18.15.проведение работ по ремонту и обслуживанию зданий и территории учреждений (при отсутствии в штатном расписании должностей рабочего по обслуживанию зданий, дворника, слесаря) – до 50% должностного оклада;
  - 2.18.16.проведение работ по ремонту по ремонту школьного имущества (при отсутствии в штатном расписании должностей рабочего по обслуживанию зданий, дворника, слесаря) – до 50% должностного оклада;
  - 2.18.17.проведение уборочных работ на территории школы и работ по благоустройству территории школы (при отсутствии в штатном расписании должности дворника) – до 50% должностного оклада;
  - 2.18.18.техническое обслуживание автотранспорта (водитель) – до 50% должностного оклада;
  - 2.18.19. особые условия работы (водитель) – до 100% должностного оклада (редакция от 29.03.2021 г. приказ № 74-К);
  - 2.18.20.особые условия работы (заведующий хозяйством) – до 150% должностного оклада;
  - 2.18.21.особые условия работы (бухгалтер) – до 100% должностного оклада;
  - 2.18.22.формирование и ведение Федерального реестра сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении:
    - до 100 учащихся – до 15% должностного оклада;
    - свыше 100 учащихся – до 25% должностного оклада;
  - 2.18.23.обслуживание компьютерной техники – до 50% должностного оклада;
  - 2.18.24.выполнение трудовых функций ответственного за электрохозяйство – до 50% должностного оклада;

- 2.18.25. работа с автоматизированными информационными системами для сбора и обработки учетно-регистрационной и статистической информации (не входящую в круг обязанностей по должности) – до 20% должностного оклада;
- 2.18.26. работа председателем профсоюзного комитета – до 20% должностного оклада;
- 2.18.27. работа с документами ПФР – до 20% должностного оклада;
- 2.18.28. организация профилактической работы по ПДД, не входящую в круг обязанностей по должности – до 20% должностного оклада;
- 2.18.29. организация профилактической работы в рамках Совета профилактики, не входящую в круг обязанностей по должности – до 10% должностного оклада;
- 2.18.30. организация работы по озеленению школы, созданию в школе комфортных условий образования – до 30% должностного оклада;
- 2.18.31. организация внеклассной работы по спорту в школе, организация и проведение школьных праздников – до 50% должностного оклада;
- 2.18.32. организация бесплатного питания учащихся (база питания) – до 20% должностного оклада;
- 2.18.33. выполнение обязанностей начальника штаба ГО – до 20% должностного оклада;
- 2.18.34. работа по организации и руководству дежурством учителей и учащихся в ОУ, профилактике травматизма обучающихся, организация работы с ОГИБДД – до 20% должностного оклада;
- 2.18.35. проведение особо значимых мероприятий – до 30% должностного оклада;
- 2.18.36. обеспечение сохранности школьного имущества в классных помещениях, оформление кабинетов – до 30% должностного оклада;
- 2.18.37. ведение протоколов педагогического совета, совещаний, собраний – до 30% должностного оклада;
- 2.18.38. организация летнего отдыха – до 30% должностного оклада;
- 2.18.39. благоустройство пришкольной территории – до 50% должностного оклада.

Для педагогических работников иные выплаты устанавливаются с учетом фактической учебной нагрузки.

- 2.18.40. за наставничество в рамках реализации комплекса мероприятий, направленных на создание условий перевода школ с низкими образовательными результатами в эффективный режим функционирования «Повышение качества образования в школах с низкими образовательными результатами на 2020-2021 год» – 10% должностного оклада (без учета педагогической нагрузки) **(редакция от 10.02.2021 г. приказ № 56-К);**

### III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, устанавливает Учредитель в зависимости от численности учащихся с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу учителя по 4 квалификационному уровню.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в зависимости от численности учащихся в учреждении (редакция от 01.09.2020 г. приказ № 45-К-2):

таблица №1

Тип учреждения	Среднегодовое число учащихся	Размер повышающего коэффициента к окладу
Общеобразовательные учреждения, расположенные в сельской местности	до 15	1,4
	от 15 до 150	1,8
	от 151 до 250	2,0
	от 251 до 500	2,1
	от 501 и выше	2,8

Должностные оклады заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Размеры минимальных окладов административного персонала Учреждения (редакция от 29.01.2021 г. приказ № 28-К).

таблица №3

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размер минимального оклада, рублей
1	главный бухгалтер	16989
2	заместитель директора по финансовой части	16989
3	заместитель директора по финансам	16989

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для руководителя Учреждения, его заместителей устанавливаются:

3.3.1. выплаты компенсационного характера – в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

3.3.2. выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

3.3.3. для заместителей директоров, главного бухгалтера устанавливаются иные выплаты в соответствии с разделом 2 настоящего Типового положения за особые условия работы до 150% должностного оклада в соответствии со штатным расписанием (редакция от 29.01.2021 г. приказ № 28-К).

3.4. Руководитель Учреждения премируется Главой Михайловского



муниципального района – главой администрации района на основании Положения о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденного постановлением администрации Михайловского муниципального района.

Премирование заместителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

#### **IV. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

4.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств, направляемых на:

- выплаты окладов (должностных окладов);
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата за классное руководство;
- выплата за проверку тетрадей;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- иные выплаты, связанные организацией образовательного процесса, соблюдением санитарно-эпидемиологических норм и правил, хозяйственно-финансовой деятельностью.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда

Оклады педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы на 1 ставку согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (редакция от 29.01.2021 г. приказ № 28-К).

Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	Должностной оклад, руб.
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>10 450,00</b>
старший вожатый	
<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>11798,00</b>
педагог дополнительного образования	
педагог-организатор	
социальный педагог	
<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>13 035,00</b>
методист	
педагог-психолог	
<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>13 892,00</b>
педагог-библиотекарь	
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
руководитель физического воспитания	
учитель	

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда

Размеры минимальных окладов работников учебно-вспомогательного персонала  
(редакция от 29.01.2021 г. приказ № 28-К).

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размер минимального оклада, руб.
<b>I. Должности, отнесенные к ПКГ «учебно-вспомогательный персонал первого уровня»:</b> (вожатый, секретарь учебной части)	7263
<b>II. Должности, отнесенные к ПКГ «учебно-вспомогательный персонал второго уровня»:</b>	
1-ый квалификационный уровень (дежурный по режиму)	7393
2-ой квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму)	7523

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда

Размеры минимальных окладов работников, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (редакция от 29.01.2021 г. приказ № 28-К).

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры минимальных окладов (рублей)
<b>I. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель; секретарь – машинистка, дежурный)	7263
2 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7389
<b>II. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам; лаборант, техник – программист, оператор диспетчерской службы, диспетчер)	7783
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	8043
3 квалификационный уровень (заведующий производством (шеф - повар)	8300
4 квалификационный уровень (механик)	8400
5 квалификационный уровень (начальник (заведующий) мастерской)	8560
<b>III. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень (бухгалтер; документовед, инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по кадрам; экономист)	9337
2 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9467
3 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9598
4 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9728
5 квалификационный уровень Главные специалисты	9857

Размеры минимальных окладов общеотраслевых профессий рабочих  
(редакция от 29.01.2021 г. приказ № 28-К).

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры минимальных окладов (рублей)
<b>I. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, (гардеробщик, дворник, истопник, кастелянша, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный рабочий)	7205
2 квалификационный уровень Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	7205
<b>II. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; (водитель автомобиля, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений, мастер по хозяйству)	7205
2 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар, электрик, сантехник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной).	7205
3 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	7205
4 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы); водитель, осуществляющий перевозку детей)	7783

