



- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- отраслевого соглашения, заключенного между Министерством образования и науки Смоленской области и Смоленской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- профессиональных стандартов;

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативными правовыми актами Правительства Смоленской области;

- мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными областными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных услуг (выполнения работ) и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в

интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761, в подпункте «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – указы Президента Российской Федерации 2012 года).

Порядок и условия осуществления выплат материальной помощи работникам учреждения, их конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в указах Президента Российской Федерации 2012 года.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.10. При разработке системы оплаты труда работников учреждения устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения

работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

1.11. Система оплаты труда работников учреждения должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического и административно-управленческого и вспомогательного персонала. Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

## **2. Порядок оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя.**

2.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

2.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Размеры должностных окладов руководителя учреждения приведены в приложении № 2 к настоящему Положению и в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.4. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом органа исполнительной власти Угранского муниципального округа, уполномоченного в сфере образования (далее – уполномоченный орган).

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается правовым актом уполномоченного органа.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок ее оценки утверждаются правовым актом уполномоченного органа.

Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплата за работу в сельской местности - в размере 25 процентов должностного оклада;

2) выплата за стаж непрерывной работы в образовательных организациях на руководящих должностях:

- до 5 лет - 10 процентов должностного оклада руководителя учреждения;  
- свыше 5 лет - 15 процентов должностного оклада руководителя учреждения;  
3) вознаграждение по итогам работы (единовременное, ежеквартальное, ежегодное);

4) ежемесячные надбавки в следующих размерах:

- 1 000 рублей - за имеющиеся государственные награды Российской Федерации, СССР и союзных республик, а также ведомственные награды. Надбавка производится только при условии соответствия государственной награды профилю организации. При наличии у руководителя учреждения двух и более государственных наград указанное повышение применяется по одному из оснований.

2.7. Заместитель руководителя учреждения имеет право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Заместитель руководителя учреждения имеет право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Заместителю руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и работников учреждения на основании утвержденных в учреждении показателей эффективности деятельности.

Выплата стимулирующего характера производится в случае приема заместителя руководителя на основную должность.

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителю директора учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

2.8. В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю директора может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании правового акта уполномоченного органа, заместителю руководителя учреждения - приказа руководителя учреждения.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются:

- для руководителей учреждения - правовым актом уполномоченного органа;  
- для заместителя руководителя учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной

заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

### **3. Порядок оплаты труда работников учреждения**

3.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогическим работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждения, в отношении которых Администрация муниципального образования «Угранский муниципальный округ» Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

3.2. Размеры должностных окладов работников организации, занимающих должности рабочих и служащих общепрофессиональных должностей и профессий, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Администрации Смоленской области от 22.10.2008 № 595 «Об установлении размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих областных государственных учреждений». Размеры должностных окладов указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в учреждении, производится исходя из размера минимального оклада по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня». Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в учреждении, приведен в приложении № 5 к настоящему Положению.

3.4. Водителю автобуса, занимающемуся перевозкой обучающихся устанавливается коэффициент за сложность и напряженность в размере 3,4 к должностному окладу водителя автобуса.

3.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделам 4 и 5 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективным договором, Порядком выплат стимулирующего и компенсационного характера педагогическим работникам, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, Порядком выплат стимулирующего и компенсационного характера педагогическим работникам, другими локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, равном 35 процентам часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором;

5) оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

- за классное руководство, за каждый класс (класс-комплект), независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), не более чем в двух классах, одному педагогическому работнику);
- за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;
- за заведование учебными кабинетами, лабораториями;
- за заведование мастерскими, учебно-опытными участками;
- за руководство методическим объединением в учреждении педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;
- за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;
- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник».



Размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения Порядком выплат стимулирующего и компенсационного характера педагогическим работникам;

7) выплаты за особенности работы в учреждении. Выплаты за особенности работы в учреждении устанавливаются с учетом учебной нагрузки в следующих размерах:

- 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за работу в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы и адаптированные дополнительные общеобразовательные программы;

- 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;

- 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

4.3. Локальным нормативным актом учреждения могут предусматриваться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- выплата за работу в сельской местности с учетом учебной нагрузки;

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет по основной должности;

- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения Порядком выплат стимулирующего и компенсационного характера педагогическим работникам, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), и конкретизируются в трудовом договоре работника.

5.2. Размер выплаты за наличие первой или высшей квалификационной

категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников, устанавливается в размере:

- 3 % от ставки за наличие 1 квалификационной категории,
- 5 % от ставки за наличие высшей квалификационной категории.

5.3. Выплата за работу в сельской местности осуществляется в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника учреждения, расположенного в сельской местности, с учетом учебной нагрузки.

Перечень должностей работников учреждения, имеющих право на выплату за работу в сельской местности, приведен в приложении № 6 к настоящему Положению.

5.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам учреждения в размере:

- от 1 года до 5 лет- 2% от оклада, ставки;
- от 5 лет до 20 лет- 5 % от оклада, ставки;
- свыше 20 лет - 7% от оклада, ставки;

5.5. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательное учреждение на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющих стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющих стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после

окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с целью мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы:

- 40 процентов - за наличие почетного звания «Народный учитель»;
- 30 процентов - за наличие почетного звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при условии соответствия почетного звания профилю организации; педагогическим работникам, специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение;

Выплаты за качество выполняемых работ, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

5.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Критерии оценки труда работников учреждения определяются локальными нормативными актами учреждения.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждения.

5.8. В целях повышения эффективности деятельности работников в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы являются результаты работы учреждения в целом, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждения.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Размер, порядок и условия выплаты премиальных выплат по итогам работы определяются локальным нормативным актом учреждения Порядком выплат стимулирующего и компенсационного характера педагогическим работникам .

5.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных локальных нормативных актов учреждения, показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

При этом учитывается:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, открытых мероприятиях, проводимых учреждением;
- непосредственное участие в выполнении грантов, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- участие, достижения в инновационной деятельности учреждения;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение особо важных и срочных работ;

- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- другие показатели, условия и достижения.

5.10. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором устанавливаются требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления данной выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления указанной выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты стимулирующего характера и иные условия ее осуществления.

5.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности деятельности работников учреждения за соответствующий период и иных обстоятельств.

5.12. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов выплат стимулирующего характера при установлении условий осуществления выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

5.13. Конкретный размер каждой из выплат стимулирующего характера с учетом предельного размера, предусмотренного для них настоящим Положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников учреждения, утвержденных локальными нормативными актами учреждения, устанавливается работникам учреждения персонально и оформляется приказом руководителя учреждения.

## **6. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном

лечении в учреждениях, осуществляющих обучение, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось 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.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, которое утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки по форме согласно приложениям № 7 к настоящему Положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем учреждения.

7.2. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

7.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

7.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников учреждения, относимых к**  
**административно-управленческому**  
**и вспомогательному персоналу**

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
1	2
Директор (руководитель) учреждения; заместитель директора (по учебной работе, учебно-воспитательной, работе).	библиотекарь, водитель школьного автобуса, повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочий по обслуживанию, сторож, истопник

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников

**РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов руководителей учреждения**

Руководители	Должностной оклад (рублей)
1 группа по оплаты труда	
Руководители общеобразовательных организаций	30 858
Руководители учреждения, реализующих образовательные программы дополнительного образования	30 858
Руководители учреждения, реализующих программы дошкольного образования	30 858
2 группа по оплаты труда	
Руководители общеобразовательных организаций	28 300
Руководители учреждения, реализующих образовательные программы дополнительного образования	28 300
Руководители учреждения, реализующих программы дошкольного образования	28 300
3 группа по оплаты труда	
Руководители общеобразовательных организаций	27 663
Руководители учреждения, реализующих образовательные программы дополнительного образования	27 663
Руководители учреждения, реализующих программы дошкольного образования	27 663
4 группа по оплаты труда	
Руководители общеобразовательных организаций	27 023
Руководители учреждения, реализующих образовательные программы дополнительного образования	27 023
Руководители учреждения, реализующих программы дошкольного образования	27 023



**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

1. Объемные показатели деятельности муниципального образовательного учреждения (далее – объемные показатели):

№ п/п	Наименование объемных показателей	Условия деятельности муниципального образовательного учреждения	Количество баллов
1	2	3	4
1	Численность обучающихся (воспитанников) в муниципальном образовательном учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Численность обучающихся в муниципальных общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Количество групп в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
4	Численность обучающихся в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях дополнительного образования детей:	за каждого обучающегося;	0,3
5	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в муниципальных образовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
6	Численность работников в муниципальных образовательных учреждениях	за каждого работника дополнительно;	1
		за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию;	0,5
	высшую квалификационную категорию	1	
7	Наличие групп продленного дня		до 20
8	Наличие филиалов, интернатов при муниципальном образовательном учреждении	за каждое структурное подразделение с численностью: до 100 человек;	до 20
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
10	Наличие оборудованных и	за каждый вид	до 15

	используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
11	Наличие собственных:		
	медицинского кабинета;	за каждый вид	до 15
	медико-оздоровительных и других кабинетов;	за каждый вид	до 15
	столовой;	за каждый вид	до 15
	буфета	за каждый вид	до 10
12	Наличие на балансе муниципального образовательного учреждения:		
	- автотранспортных средств;	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	- другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
13	Наличие и использование:		
	- учебно-опытных участков (площадью до 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га);	за каждый вид	до 25
	- парникового хозяйства и учебного хозяйства;	за каждый вид	до 10
	- теплиц	за каждый вид	до 15
14	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
15	Наличие обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16	Наличие оборудованных и используемых в муниципальных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудии, театральной студии, "комнаты сказок", зимнего сада и др.)	за каждый вид	до 15
17	Наличие в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях (классов, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждения (классов, групп) и дошкольных учреждения (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

2. Муниципальные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных в соответствии с объемными показателями их деятельности, приведенными в пункте 1 настоящего приложения, в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование муниципальных учреждения	Группа по оплате труда, к которой муниципальное учреждение относится по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Муниципальные общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, муниципальные бюджетные образовательные учреждения дополнительного образования детей, муниципальные бюджетные образовательные учреждения межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие муниципальные бюджетные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

3. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год уполномоченным органом на основании суммы баллов, определенных в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных образовательных учреждений, приведенными в пункте 1 настоящего приложения, и документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы муниципального бюджетного образовательного учреждения.

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы муниципального образовательного учреждения, суммарное количество баллов может быть увеличено уполномоченным органом за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных в пункте 1 настоящего приложения, по объемным показателям деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений с приставкой «до» устанавливается уполномоченным органом.

6. При установлении группы по оплате труда муниципальных образовательных учреждений контингент обучающихся (воспитанников) определяется:

- по муниципальным общеобразовательным учреждениям, муниципальным дошкольным образовательным учреждениям - по списочному составу обучающихся на начало учебного года;

7. За руководителем муниципального образовательного учреждения, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год

8. Уполномоченным органом может устанавливаться (без изменения муниципальному образовательному учреждению группы по оплате труда, установленной в соответствии с объемными показателями) руководителю муниципального образовательного учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, должностной оклад, предусмотренный для руководителей муниципальных образовательных учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей более высокой группе по оплате труда.

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников

**РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов, ставок заработной платы**  
**педагогических работников МБОУ «Знаменская СШ», на основе отнесения**  
**должностей к квалификационным уровням профессиональных**  
**квалификационных групп и повышающих**  
**коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы**

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников-единая расчетная величина- должностной оклад 16 820 рублей			
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	-	16 820
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	0,01	16 989
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	0,02	17 157
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,03	17 325

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных**  
**работах в МБОУ «Знаменская СШ»**

№ п/п	Наименование должности
1.	Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)
2.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности

Примечания: 1. Водителям первого класса, предусмотренным пунктом 1 настоящего перечня, надбавка за классность учтена в окладе.

2. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в учреждении, занятых на важных и ответственных работах, исходя из размера базового оклада по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» решается руководителем учреждения.

3. Оплата труда по должностям, указанным в настоящем перечне, может носить как постоянный, так и временный характер. Отмена оплаты труда высококвалифицированных рабочих образовательных учреждения, занятых на важных и ответственных работах, является изменением условий оплаты труда, о котором рабочие должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей работников МБОУ «Знаменская СШ»,  
имеющих право на выплату за работу в сельской местности

**1. Руководители образовательных учреждения**

Директор  
Заместитель (директора)

**2. Педагогические работники учреждения**

Учитель  
Педагог дополнительного образования  
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими  
общественными объединениями

**3. Специалисты**

Библиотекарь

**Приложение № 7**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**Форма**

**Тарификационный список работников**  
 на \_\_\_\_\_ год

№ п/п	2	3	4	5	6	7	8	(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)			24																
								9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23				
1	Фамилия, имя, отчество (при наличии)	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории*	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю	Ставка заработной платы за 1 час	Число часов в неделю	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	Заработная плата в месяц	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	Компенсационные выплаты	за проверку письменных работ	за классное руководство (доплата, установленная нормативным документом учреждения)	за заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими	за вредные условия труда	другие выплаты	Стипендиальные выплаты	за наличие квалификационной категории	за работу в сельской местности	за непрерывный педагогический стаж	другие выплаты	Итого заработная плата с учетом граф 12-23 (рублей)

\* Указываются орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

Директор \_\_\_\_\_  
 Бухгалтер \_\_\_\_\_