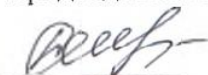


СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома

 Г.Н. Сергеева

УТВЕРЖДЕНО
МБОУ «СОШ № 4» с. Прохоры

 А.А. Сивер

Приказ от 14 июня 2022 г. № 92/1-А



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» села Прохоры Спасского района Приморского края

І. Общие положения

1.1. Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» села Прохоры Спасского района Приморского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Приморского края от 13 августа 2013 года № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», Законом Приморского края от 25 апреля 2013 года № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 года (протокол №11), положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Спасского района, утвержденного Постановлением администрации Спасского муниципального района от 01 июня 2022 года № 658-па

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» села Прохоры Спасского района Приморского края (далее – Учреждение) устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- настоящего Положения;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Методических рекомендаций;
- профессиональных стандартов;
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

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

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

1.5. Оплата труда работников Учреждения, 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 работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Спасского района, утвержденного постановлением администрации Спасского муниципального района от 01.06.2022 г. № 658-па.

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

1.9. 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) в соответствии с Решениями Думы Спасского муниципального района о бюджете на очередной

финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада, ставки заработной платы,
- компенсационных выплат,
- стимулирующих выплат.

2.1.2. Оплата труда работников Учреждения состоит из базовой (гарантированной) и переменной частей.

К базовой части относится оклад (должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера, а также гарантированные стимулирующие выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер (за квалификационную категорию и выслугу лет).

К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.

2.2. Оклады 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 настоящего Положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Установление и изменение размеров окладов работников Учреждения осуществляется с учетом:

по должностям педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 мая 2008 года

№ 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников руководителей, специалистов и служащих»;

общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов, ставок заработной платы работников Учреждения установлены приложением № 1 к настоящему Положению и применяются в Учреждении по всем видам экономической деятельности по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, ставок заработной платы должны быть не менее размеров, установленных Приложением 1.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников по ПКГ могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

2.3.2. Повышающие коэффициенты применяются при установлении работникам Учреждения заработной платы с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочее место среди остальных работников. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени

2.3.3. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника по ПКГ, исчисленного пропорционально отработанного времени, на повышающий коэффициент.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к ставке заработной платы педагогических работников определяются путем умножения ставки заработной платы работника, с учетом объема фактической педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.3.4. Выплаты по повышающим коэффициентам для педагогических работников Учреждения, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы определяется по формуле:

$$B_{\text{сop}} = \text{Oпкг} \times \text{Hf/Hn} \times \text{D}_{\text{сop}},$$

где:

$B_{\text{сop}}$ – выплаты по повышающим коэффициентам;

Oпкг – размер базового оклада педагогического работника по ПКГ, принимаемый в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения;

N_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы в общеобразовательном учреждении,

N_n – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений,

$D_{\text{сop}}$ – размер повышающего коэффициента.

2.3.5. При наличии нескольких оснований для применения повышающего коэффициента он устанавливается в сумме значений по основаниям указанным в настоящем Положении.

2.3.6. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, 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 педагогических и иных работников.

3.2. Работникам организаций устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) совмещении профессий (должностей),

б) за расширение зоны обслуживания,

в) за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

г) за дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство предметными, методическими комиссиями, организация внеклассной работы, другие виды работ),

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,

е) за работу в ночное время,

ж) за сверхурочную работу

з) выплата за специфику работы педагогическим работникам учреждения.

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляется районный коэффициент в размере:

- 1,2 к заработной плате рабочих и служащих;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не более 30% заработка;
- процентная надбавка для молодежи до 30 лет, проживших в данной местности не менее 1 года и вступившей в трудовые отношения - 10% по истечении шести месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, но не более 30% заработка.

3.6. Работникам Учреждения устанавливается доплата за работу в муниципальном учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25% должностного оклада работника по ПКГ.

Педагогическим работникам Учреждения доплата за работу в муниципальном учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада с учетом объема фактической педагогической и (или) учебной (преподавательской) работы, т.е. по всем видам занимаемых педагогических должностей. Если педагогическая работа является совмещением административного персонала, доплата за работу в сельском населенном пункте производится и по совмещаемым педагогическим должностям.

Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

3.8. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Доплаты за работу в ночное время устанавливаются в размере 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

3.9. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

3.9.1. За проверку тетрадей устанавливается ежемесячная денежная выплата, исходя из размера оклада педагогического работника по ПКГ, с учетом фактической учебной нагрузки:

- по математике - 10%;
- по иностранному языку - 10%;
- по русскому языку и литературе - 15%;
- в 1-4 классах - 10% должностного оклада.

Если наполняемость обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу обучающихся. Пересчет размера выплат за проверку тетрадей в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится

3.9.2. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей, при наличии паспорта кабинета, лаборатории, мастерской

3.9.3. За классное руководство одним классом устанавливается ежемесячная денежная выплата в классе наполняемостью 14 человек и более в размере 2200,00 рублей.

Если наполняемость обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу обучающихся. Перерасчет размера выплат за классное руководство в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится».

3.10. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за особенности и специфику работы в Учреждении:

Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов	0,15
за реализацию образовательной программы профильного обучения	0,15
за реализацию на дому образовательной программы по индивидуальному учебному плану	0,20
специалистам психолого-педагогических комиссий, учителям-логопедам, учителям-дефектологам	0,20
за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения	0,20

3.11. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу). Ставке заработной платы.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников организации устанавливаются локальным нормативным актом (Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера) Учреждения по согласованию с профсоюзным органом с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Решение 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 организации (для муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в Положении о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения Управляющего совета Учреждения (в соответствии со статьей 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письмом Минобрнауки России от 22.10.2015 № 08-1729 «О направлении методических рекомендаций»).

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности Учреждения и педагогических

работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за выслугу лет в муниципальных и государственных учреждениях;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за высокие результаты работы;
- премии по итогам работы.

4.3. К гарантированным стимулирующим выплатам относят ежемесячную надбавку за выслугу лет, учитывающую стаж работы в государственных и муниципальных учреждениях.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Учреждения производится дифференцировано в зависимости от стажа работы в государственных и в муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и за время военной службы в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет	- 10%
от 5 до 10 лет	- 15%
от 10 до 15 лет	- 20%
свыше 15 лет	- 30%

Выслуга лет для педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$Bkv = Опкг \times Hf/Hn \times Dkv,$$

где:

Bkv – выплаты за выслугу лет;

$Опкг$ – размер базового оклада педагогического работника по ПКГ, принимаемый в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения;

Hf – фактическое количество часов ведения педагогической работы в общеобразовательном учреждении,

Hn – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений,

Dkv – размер ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Выплаты за выслугу лет прочих работников определяются от размера ставок заработной платы.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.4. Гарантированные выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников при наличии у них квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитывается по формуле:

$$V_{kk} = O_{пкг} \times H_f / H_n \times D_{kk},$$

где:

V_{kk} – выплаты за квалификационную категорию;

$O_{пкг}$ – размер базового оклада педагогического работника по ПКГ, принимаемый в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы в общеобразовательном учреждении,

H_n – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений,

D_{kk} – размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
первая категория	0,1
высшая категория	0,5

Если педагогический работник совмещает работу по 2 педагогическим должностям (учитель – педагог дополнительного образования, учитель - преподаватель ОБЖ и т.п.) доплата производится по каждой должности, по которой аттестован работник.

4.5. В случаях, когда гарантированная выплата педагогическому работнику зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у педагогического 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.

4.6. Работникам Учреждения устанавливается надбавки за **качество** выполняемых работ (в том числе надбавка (доплата) за ученую степень и почетное звание).

При установлении надбавок за качество выполняемых работ учитывается:

- оказание образовательных услуг в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования;
- отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг;
- участие учащихся (воспитанников) в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;
- итоги успеваемости учащихся (воспитанников);
- результаты промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;
- наполняемости учащихся в классах (группах) общеобразовательных (образовательных) учреждений при превышении нормативной наполняемости;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечение Учреждения;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работоспособности компьютеров и программного обеспечения пользователей;
- ответственность за информационную безопасность;
- отсутствие замечаний в части предоставления Учреждением информации по отдельным вопросам;
- качественная подготовка первичной учетной документации, бухгалтерских отчетов, иных учетных документов;
- оперативное и качественное выполнение заданий руководителя Учреждения.

4.7. В связи с присвоением почетного звания работникам устанавливается доплата:

- за наличие почетного звания: «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник образования», «Заслуженный работник культуры» в размере 5 процентов должностного оклада;
- за наличие почетного звания «Народный учитель Российской Федерации» в размере 10 процентов должностного оклада.

Доплата за почетное звание производится только по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных званий доплата устанавливается по его выбору по одному основанию.

4.8. При поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой ведомственных Министерств Российской Федерации может осуществляться единовременная выплата в размере, определяемом локальным нормативным актом Учреждения.

4.9. Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 200 процентов оклада работника Учреждения и устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований..

4.10. Выплаты за **высокие результаты работы**.

Работникам Учреждения устанавливаются надбавки за высокие результаты работы.

4.11. При установлении надбавки за высокие результаты работы учитываются:

-выполнение Учреждением (структурным подразделением) в полном объеме муниципального задания, установленного учредителем;

-внедрение в практику современных технологий и информационных систем;

-применение в работе инновационных методов обучения;

-участие в реализации отраслевых программ, проектов;

-выполнение особо важных или срочных работ;

-содействие в повышении доходности Учреждения;

-участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.12. Предельные размеры выплат за высокие результаты работы не могут превышать 200 процентов оклада работника Учреждения и устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

V. Порядок применения премирования работников Учреждения по результатам труда.

5.1. Работникам Учреждения **премия** по итогам работы, выплачивается с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5.2. Премии могут выплачиваться по результатам работы всех категорий работников Учреждения, как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении. Премирование производится в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

5.3. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие показатели эффективности:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- выполнение показателей муниципального задания;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

5.4. Премирование работников Учреждения осуществляется по решению руководителя Учреждения в размере не более 2-х должностных окладов в год.

5.5. Порядок и условия премирования работников Учреждения по результатам труда, устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения представителя трудового коллектива Учреждения.

5.6. Премирование работников Учреждения по результатам труда осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

VI. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей.

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к окладу работников Учреждения по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников учреждений образования, относящихся к основному персоналу (Приложение 3).

Размер кратного отношения к должностному окладу в соответствии с группой по оплате труда руководящих работников, предусматривается в Приложении 4 к настоящему Положению. Получившийся в результате оклад округляют до целого рубля, дробная часть округляется по правилам математики: цифры после запятой от пяти десятых и более округляются до единицы, менее пяти десятых - не применяются в расчет.

6.3. Порядок отнесения бюджетного образовательного учреждения к группам по оплате труда руководящих работников утверждается приказом управления образования администрации Спасского муниципального района.

6.4. Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 % ниже оклада руководителя Учреждения.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения и его заместителей в процентах к должностным окладам в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя Учреждения:

-за качество выполняемых работ (в том числе надбавка (доплата) за ученую степень и почетное звание);

-за высокие результаты работы;

- премиальные выплаты: по итогам работы за квартал, за выполнение особо важных и ответственных работ;

-за выслугу лет - при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления и за время военной службы в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет	10%
от 5 до 10 лет	15%
от 10 до 15 лет	20%
свыше 15 лет	30%

Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 200 процентов оклада руководителя Учреждения, выплат за высокие результаты работы - 200 процентов оклада руководителя Учреждения и устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности работы руководителей муниципальных учреждений Спасского муниципального района, утвержденных постановлением администрации Спасского муниципального района от 30 декабря 2016 года № 561-па «Об утверждении Порядка оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей муниципальных учреждений Спасского муниципального района».

Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера руководящим работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений Спасского муниципального района утверждаются приказом управления образования администрации Спасского муниципального района. Оценку работы руководителей образовательных учреждений осуществляет комиссия по доплатам, утвержденная Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Спасского района, утвержденным Постановлением администрации Спасского муниципального района от 01.06.2022 г. № 658-па .

6.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с разделами IV, V настоящего Положения.

6.8. Предельный уровень соотношения между средней заработной платой руководителя Учреждения не может превышать уровень, утвержденный в Приложении № 2 к Положению об оплате труда руководителей, их заместителей муниципальных учреждений Спасского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Спасского муниципального района от 11 июля 2017 года № 917-па.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителей бюджетных образовательных учреждений и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) производится бухгалтерией муниципального казенного учреждения «Обеспечение деятельности образовательных учреждений»

Спасского района (далее МКУ «ОДОУ») в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации и предоставляется до 30 января текущего года в виде справки в организационный отдел Администрации Спасского муниципального района.

6.9. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителей устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей муниципальных учреждений Спасского муниципального района, утвержденному постановлением администрации Спасского муниципального района от 11 июля 2017 года № 917-па.

VII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях.

7.1. Нормы часов педагогической работы за ставку (оклад) заработной платы либо продолжительности рабочего времени определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Оплата труда учителей и других педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.3. Учебная нагрузка учителей на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В исключительном случае при ухудшении результатов качества обучения объем учебной нагрузки может быть изменен по инициативе работодателя с учетом мнения представительного органа.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

7.4. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же Учреждении работниками, ведущих ее помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, устанавливается управлением образования администрации Спасского муниципального района.

7.5. При возложении на учителей Учреждения, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по обучению детей находящихся на длительном лечении в больницах, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

7.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

VIII. Исчисление заработной платы педагогического персонала Учреждения.

8.1. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размера оклада по ПКГ на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей за работу в другом учреждении образования (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по обучению детей находящихся на длительном лечении в больницах, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

8.2. Установленная учителям и другим педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, согласно тарификационных списков.

8.3. Тарификация учителей и других педагогических работников производится один раз в год.

8.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

IX. Условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

9.1. Почасовая оплата труда учителей 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 и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, и детьми, обучающимися на дому, в соответствии с медицинским заключением сверх объема, установленного им при тарификации.

9.2. 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.

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 5-6 (количество рабочих дней в неделе), а затем полученный результат делят на 12 (количество месяцев в году).

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 на основании приказа директора школы.

X. Порядок формирования фонда оплаты труда

10.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем и включают в себя все должности работников Учреждения. Отдельно утверждается штатное расписание на работников, оплата труда которых производится из средств краевого бюджета и оплата труда которых производится из средств районного бюджета Спасского муниципального района.

10.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы Спасского

муниципального района о бюджете Спасского муниципального района на соответствующий финансовый год.

10.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из штатной численности работников Учреждения, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных настоящим Положением выплат

- в пределах объема выплат субсидий, утвержденного в бюджете Спасского муниципального района, для бюджетных учреждений;

- в пределах доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда для казенных учреждений.

Приложение №1
к Положению, утвержденному приказом
по МБОУ «СОШ № 4» с. Прохоры
от «__» июня 2022 года № __

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала (установлены на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»).

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «учебно-вспомогательный персонал первого уровня»		
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	8 770
Профессиональная квалификационная группа «учебно-вспомогательный персонал второго уровня»		
1-ый квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 970
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-ый квалификационный уровень:	Инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, воспитатель подвоза старший вожатый	12 800
2-ой квалификационный уровень:	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	13 100
3-ий квалификационный уровень:	Воспитатель, методист, мастер производственного обучения, педагог-психолог	13 600
4-ый квалификационный уровень:	Старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЖ, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	13 700
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		

1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	13 600
----------------------------	---	--------

1.2. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих (установлены на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»).

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, кассир, калькулятор, дежурный	8 790
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 910
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер, лаборант.	8 970
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством.	9 120
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9 270
4 квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	9 370

	устанавливаться производное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	12 500
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженеры различных специальностей и наименований; специалист в области охраны труда; специалист по закупкам, программист; техник-программист; электроник; системный администратор; энергетик, экономист, юрисконсульт	12 700
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12 900
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	13 100
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13 600
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	13 900
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Заведующий отделом, заведующий методическим кабинетом	13 900
2 квалификационный уровень	Главный энергетик	13 950

1.3. Профессиональные квалификационные группы должностей рабочих (установлены на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»).

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размеры окладов (рублей)
---	--	--------------------------

уровни		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
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; грузчик; дворник; кастелянша, кладовщик; рабочий по благоустройству населенных пунктов; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), оператор стиральных машин, швея, кухонный рабочий, повар, оператор котельной, подсобный рабочий	8 790
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене): сторож (вахтер)	8 920
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
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; повар, слесарь-механик электромеханических приборов и систем, аппаратчик, слесарь-сантехник; электромонтёр, электрик, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	9 040

Приложение № 2
к Положению, утвержденному приказом
по МБОУ «СОШ № 4» с. Прохоры
от «___» июня 2022 года № ___

ПОРЯДОК

начисления ежемесячной выплаты за выслугу лет работникам Учреждения

1. Настоящий Порядок определяет размеры и условия начисления ежемесячной выплаты за выслугу лет (далее - ежемесячная надбавка за выслугу лет) работникам Учреждения.

2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится, дифференцировано в зависимости от стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления и за время военной службы, дающего право на получение надбавки.

3. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется Комиссией по установлению трудового стажа (далее – Комиссия).

Состав Комиссии и Положение, регламентирующее деятельность Комиссии утверждается руководителем Учреждения.

4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы подтверждающие прохождение военной службы, и иные документы, выдаваемые в установленном порядке соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления.

5. Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет, возлагается на кадровые службы или на руководителя Учреждения при отсутствии последних.

6. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится приказом руководителя Учреждения на основании протокола Комиссии.

8. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой с даты, устанавливающей право на ее получение для всех категорий работников кроме работников профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников. Порядок расчета выслуги лет для педагогических работников указан в пункте 4.3 Положения.

9. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, надбавки за выслугу лет выплачиваются и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, при условии заключения трудового договора на совмещаемые должности.

10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

11. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, то перерасчет указанной надбавки производится с момента наступления права на ее назначение или изменение ее размера, выплата надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средний заработок, с момента наступления этого права устанавливается указанная надбавка и производится перерасчет среднего заработка.

12. При увольнении работника ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

13. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение №3
к Положению, утвержденному приказом
по МБОУ «СОШ № 4» с. Прохоры
от «___» июня 2022 года № ___

Перечень должностей и профессий работников,
непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций
Учреждения

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Наименование должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу	Оклад работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, учитываемый при определении должностного оклада руководителей (рублей)
1.	Общеобразовательные учреждения	Учитель	13 700

Приложение № 4
к Положению, утвержденному приказом
по МБОУ «СОШ № 4» с. Прохоры
от «___» июня 2022 года № ___

Показатели для расчета оклада руководителя
Учреждения

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Кратность оклада руководителя
I	1,40
II	1,35
III	1,30
IV	1,25