

ПРИКАЗ

23.08.2019

№ 84

Об утверждении Положения об оплате  
труда работников Муниципального  
общеобразовательного автономного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 3 г.  
Шимановска» (МОАУ СОШ № 3)

В целях исполнения Постановления Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных, бюджетных, автономных и казённых учреждений», решения Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 10/3 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений муниципального образования город Шимановск и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесённым к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», постановления администрации города Шимановска от 30.06.2015 № 1040, основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города, утверждённого Постановлением администрации города Шимановска от 22.08.2019 года № 917, **приказываю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Шимановска» (МОАУ СОШ № 3) в новой редакции. (Приложение № 1).
2. Ввести в действие «Положение об оплате труда работников МОАУ СОШ № 3» в новой редакции с 02.09.2019 г.
3. До 13.09.2019 г. довести до работников МОАУ СОШ № 3 условия данного Положения под личную подпись.
4. Признать утратившим действие «Положения об оплате труда работников МОАУ СОШ № 3», утверждённое приказом директора от 30.08.2016 г. № 53.
5. Один экземпляр текста разместить на информационном стенде в зданиях МОАУ СОШ № 3.
6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МОАУ СОШ № 3



В.В. Лазука



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОАУ СОШ № 3

В.В. Лазука

«23» августа 2019 г.

Приказ от 23.08.2019 № 84

## **Положение**

### **об оплате труда работников**

**Муниципального общеобразовательного автономного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3  
г. Шимановска» (МОАУ СОШ № 3)**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Шимановска» (МОАУ СОШ № 3)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Шимановска (МОАУ СОШ № 3) (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных, бюджетных, автономных и казённых учреждений», решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 г. № 10 /3 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений муниципального образования город Шимановск и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесённым к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», в рамках реализации муниципальной программы «Развитие образования города Шимановска на 2014-2025 годы», утверждённой постановлением администрацией города Шимановска от 15.10.2013 № 1905, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Положение определяет порядок установления оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Шимановска (МОАУ СОШ № 3) (далее именуется – Учреждение) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Шимановска (МОАУ СОШ № 3) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города, утверждённого Постановлением администрации города Шимановска от 22.08.2019 года № 917.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее именуются – работники) устанавливается с учётом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей работников образования;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;

- 5) перечня выплат компенсационного характера;
- 6) перечня выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения;
- 8) единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Зарплата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на соответствующий финансовый год, а также из объёма средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

1.7. Доплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между установленным размером минимального размера оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

Работникам, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанная доплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между установленным минимальным размером оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

1.8. Системы оплаты труда работников Учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Шимановска, устанавливаются с учётом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения

представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент её изменения, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установленный размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.13. Штатное расписание Учреждения утверждается локальным нормативным актом после согласования с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения и оплату труда в гарантированной её части.

1.14. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений производится по тарификационному списку.

Тарификационный список формируется один раз в год на начало учебного года и утверждается руководителем Учреждения. В течение года на основании приказа руководителя Учреждения может осуществляться перераспределение

учебной нагрузки между педагогическими работниками. Ознакомление с учебной нагрузкой педагогических работников осуществляется под роспись.

Общий объём нагрузки на учебный год педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, учебным программам.

1.15. По должности "Сторож" устанавливается почасовая оплата труда. Работодатель определяет отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (квартал, полугодие или год).

Порядок ведения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

## **2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОАУ СОШ № 3 на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. По должностям служащих, не включённым в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

## **3. Порядок формирования должностных окладов работников в МОАУ СОШ № 3**

3.1. Должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$O_{д} = O / Ч_{н} \times Ч_{ф} ,$$

где:

$O_{д}$  - должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

$O$  - размер оклада педагогического работника образовательного учреждения, принимаемый в соответствии с разделом 2 настоящего Примерного положения;

$Ч_{н}$  - норма часов за ставку заработной платы работников образования в общеобразовательных организациях, установленная разделом 5 настоящего Примерного положения;

$Ч_{ф}$  - фактическое количество часов ведения педагогической работы.

3.2. Должностной оклад работников образования (за исключением педагогических работников, оклад которых определен в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Примерного положения, руководителя Учреждения, его

заместителей), устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

3.3. В случае наличия у педагогического работника квалификационной категории к должностному окладу применяется коэффициент за квалификационную категорию:

- при наличии 1 квалификационной категории в размере 1,1;
- при наличии высшей квалификационной категории в размере 1,15.

Квалификационная категория работника учитывается по той должности, по которой ему присвоена квалификационная категория.

Применение коэффициента при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение коэффициента за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.4. Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию образует новый оклад и учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов иных организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

4.4. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников

образовательного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок) для проведения отдельных занятий.

4.5. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении:

| Контингент обучающихся                        | Размер коэффициентов   |                       |                                 |
|---|------------------------|-----------------------|---------------------------------|
|   | Профессор, доктор наук | Доцент, кандидат наук | Лица, не имеющие ученой степени |
| Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях | До 0,20                | До 0,15               | До 0,10                         |

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из установленного оклада учителя в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Примерному положению и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим разделом.

2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почётное звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почётное звание "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

## **5. Норма часов за оклад (должностной оклад) заработной платы работников**

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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".

5.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

5.2.1. продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- воспитателям.

5.2.2. норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам (логопедам).

5.2.3. норма часов учебной работы в объеме 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- педагогам дополнительного образования;
- тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта.

5.2.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктом 5.2.1 настоящего Примерного положения, и нормы часов учебной работы, предусмотренные подпунктами 5.2.2 - 5.2.4 настоящего Примерного положения, являются расчётными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учётом установленного объёма педагогической работы или учебной работы в неделю.

За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объёму педагогической работы или учебной работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объёме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5.2.5. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается работникам, не указанным в подпунктах 5.2.1. - 5.2.3. настоящего Примерного положения, в том числе руководителю Учреждения, его заместителям, руководителям структурных подразделений.

5.2.6. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 5.2.1. и 5.2.3. настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

## **6. Выплаты компенсационного характера в учреждении**

6.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании проведенной специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель образовательного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

6.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время в размере - 35% оклада (ставки) за час работы работника;

б) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера;

г) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

6.3.2.1. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работников.

Выплаты педагогическим работникам устанавливаются в следующих размерах:

- за классное руководство в размере 1000,00 рублей для классов-комплектов с наполняемостью от 25 человек и выше, при наполняемости класса-комплекта менее 25 человек размер выплаты рассчитывается пропорционально количеству человек;

- за проверку ученических тетрадей по предметам начальной школы (за исключением изобразительного искусства, музыки, технологии, физической культуры, основ религиозных культур и светской этики), русского языка и литературы в размере 10% от должностного оклада с учётом соответствующей нагрузки; по предметам: математика в размере 5% от должностного оклада с учётом соответствующей нагрузки; по предметам: физика, иностранный язык, химия, биология, история, обществознание, география, экономика в размере 2% от должностного оклада с учётом соответствующей нагрузки;

- за заведование мастерскими, кабинетами технологии в размере 15% от должностного оклада с учётом соответствующей нагрузки; кабинетами физики, химии, биологии, информатики, спортивным залом в размере 5% от должностного оклада с учётом соответствующей нагрузки; иными кабинетами в размере 2% от должностного оклада с учётом соответствующей нагрузки.

В необходимых случаях допускается деление одной доплаты между двумя педагогическими работниками;

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, методическими объединениями, научными обществами обучающихся: школьного (дошкольного) уровня - 10% от должностного оклада, городского уровня – 15% от должностного оклада;

- за преподавательскую работу в коррекционных классах по адаптированным программам для детей с задержкой психического развития, в коррекционных классах по адаптированным программам для детей с умственной отсталостью в размере 20% от должностного оклада с учётом соответствующей нагрузки;

- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - педагогическим работникам - 20% от должностного оклада с учётом соответствующей нагрузки;

- за обслуживание компьютеров учителю информатики 100,00 рублей за 1 компьютер, но не более 1500,00 рублей;

- за ведение сайтов назначенному администратору - 1000,00 рублей;

- за работу с семьями и детьми "группы риска" учителям начальных классов, социальным педагогам и педагогам-психологам в размере 20% от должностного оклада;

- за составление и корректировку учебного расписания: при количестве классов - комплектов от 15 до 25 - в размере 2000,00 рублей, от 26 до 40 - 3000,00 рублей;

- за углублённое изучение отдельных предметов 15% от оклада (должностного оклада) с учётом соответствующей нагрузки;

- за коррекционную работу с детьми учителю-логопеду (логопеду) 20% от оклада (должностного оклада).

Размер доплаты установлен в целом по образовательному учреждению и при необходимости может быть распределён между несколькими работниками за работу с библиотечным фондом заведующему библиотекой, педагогу-библиотекарию в размере 20% от должностного оклада.

Выплаты работникам образовательных учреждений устанавливаются в следующих размерах:

- делопроизводителю (секретарю, секретарю учебной части) за работу с архивом: в общеобразовательных учреждениях - при количестве классов-комплектов от 15 до 25 - 500,00 рублей, от 20 до 40 - 1000,00 рублей; - секретарю (секретарю учебной части) за ведение воинского учета 10% от должностного оклада;

- уборщику служебных помещений, за работу с моющими и дезинфицирующими средствами 12% от должностного оклада;

- заведующему хозяйством за разведение дезинфицирующего раствора 20% от должностного оклада;

- сторожу за сохранность имущества 15% от должностного оклада;

- лаборанту за работу с химическими реактивами 10% от должностного оклада;

Решение о введении соответствующих выплат принимается Учреждением с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются Учреждением в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

6.3.3. Молодым специалистам - педагогическим работникам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме совместителей) в течение шести месяцев после окончания учебного заведения - сроком на 3 года со дня приёма на работу устанавливается доплата в размере 20% от должностного оклада.

6.4. Доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в южных районах Дальнего Востока и районного коэффициента.

Работникам, оплата труда которых производится исходя из повременной системы оплаты труда по часовой тарифной ставке, рассчитанной от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размер выплаты рассчитывается за фактически отработанное время.

6.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока устанавливаются путём применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников образовательных учреждений - 1,4.

Процентная надбавка за работу в южных районах области выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается:

- в размере 30 процентов - если они проживали в южных районах области не менее пяти лет;

- в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы - если они проживали в южных районах области не менее одного года. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 30 процентов.

## **7. Выплаты стимулирующего характера работников учреждения**

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителя Учреждения) Учреждения устанавливаются коллективным договором, иными локальными нормативными актами в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы по основной должности.

7.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почётных званий.

7.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются с учётом разрабатываемых: показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения.

7.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

7.5. В положении об оплате труда Учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учётом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

7.6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательных учреждений;

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

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда,

качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

7.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены:

- а) выплаты за участие в выполнении важных и срочных работ;
- б) выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательных учреждений;
- в) интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ.

7.8. К выплатам за качество выполняемой работы могут быть отнесены следующие выплаты:

- подготовка призёров конкурсов, олимпиад;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения и другие.

Периодичность назначения выплаты определяется Учреждением.

Для определения размера стимулирующей выплаты, полагающейся каждому конкретному работнику, используется балльная система. В специальный оценочный лист работника заносятся критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определённым баллом.

Исходя из этого, стимулирующая выплата определяется путём выполнения подсчетов по следующему алгоритму:

- а) суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки;
- б) определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, предусмотренного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми работниками Учреждения;
- в) определение окончательного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику путём умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных конкретным педагогом.

7.9. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

- за стаж педагогической работы в следующих размерах:  
до 5 лет - 5%; от 5 до 10 лет - 10%; свыше 10 лет - 15%;

Выплата за выслугу лет производится от должностного оклада.

Стаж педагогической деятельности определяется в соответствии с Порядком определения стажа педагогической работы (Приложение № 2 к настоящему Примерному положению).

7.10. Выплата за высшую категорию педагогическим работникам устанавливается в размере 3% от оклада (должностного оклада).

7.11. Выплата за наличие звания "Народный учитель" устанавливается в размере 1000 рублей.

Выплаты за наличие ученой степени и почётных званий, за исключением звания "Народный учитель", устанавливаются в размере 5% от оклада (должностного оклада).

При наличии у работника двух почётных званий выплата производится по одному из оснований.

7.12. За общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премия по итогам работы выплачивается на основании утверждённых критериев.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера (за исключением руководителя, его заместителей) по итогам работы не ограничен.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии может утверждаться руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность её заседаний может закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учётом мнения представительного органа работников. Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

## **9. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей.**

9.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада и другие условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором ("эффективным контрактом"), заключённым между руководителем Учреждения и учредителем.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда (в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения) и может быть изменён в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

9.2. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю Учреждения – Управлением образования администрации города Шимановска по согласованию с администрацией города Шимановска;
- заместителям руководителя - руководителем Учреждения по согласованию с Управлением образования администрации города Шимановска.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключённом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Порядок установления и согласования размера заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя учреждения утверждается локальным нормативным актом Управления образования администрации города Шимановска (главным распорядителем бюджетных средств).

9.3. Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 8.

Порядок установления коэффициента кратности и перечень объёмных показателей для определения оклада утверждаются локальным нормативным актом главного распорядителя бюджетных средств.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения рассчитывается за календарный год с учётом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя и заместителей руководителя Учреждений и заработной платы работников этого учреждения может дифференцироваться (устанавливаться на более высоком уровне) для руководителя и заместителей руководителя, выполняющих дополнительную работу в порядке совмещения должностей.

Определение размеров среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

9.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

9.5. Руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие учёной степени, почётных званий.

Руководителю, заместителю руководителя, могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

премия по итогам работы (за месяц или квартал, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в порядке, установленном в Приложении № 3 к Примерному положению.

Премия по итогам работы за четвертый квартал текущего года руководителю учреждения, его заместителям назначается и выплачивается в текущем финансовом году в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на основании расчёта заработной платы руководителей на текущий год.

9.6. Стимулирование руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с решением муниципального общественного Совета по развитию образования города Шимановска, в котором учитываются:

- выполнение Учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;
- выполнение Учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, Министерства образования и науки Амурской области, Управления образования администрации города Шимановска, принятых в отношении Учреждения в соответствии с его компетенцией;

- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);
- отсутствие в Учреждении задолженности по заработной плате;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных и других программах;
- результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;
- создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе Учреждения (по результатам мониторинга);
- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных обучающимися Учреждений;
- количество обучающихся, отчисленных из Учреждения и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;
- участие Учреждения в районных, городских, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

Решение муниципального общественного Совета по развитию образования города Шимановска оформляется протоколом, на основании которого Управлением образования администрации города Шимановска издается приказ.

## **10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. 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 Учреждениях и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

10.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения (с учётом мнения представительного органа работников), который несёт ответственность за реальность установленной каждому учителю учебной нагрузки и за выполнение её указанными работниками.

Объём учебной нагрузки, установленный работникам, осуществляющим учебный процесс при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других Учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учётом мнения выборного профсоюзного органа при условии, если преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

10.3. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем Учреждения, определяется Управлением образования администрации города Шимановска при заключении с ним трудового договора (дополнительного

соглашения к нему), а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем Учреждения.

Преподавательская работа руководителя Учреждения по совместительству в другом Учреждении, а также иная работа по совместительству допускается только с разрешения Управления образования администрации города Шимановска.

10.4. Оплата труда учителей, осуществляющих индивидуальное обучение обучающихся на дому устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

10.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, начисление заработной платы за указанные периоды не производится.

10.6. Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы, при наличии условий, либо перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается Федеральным законом или трудовым договором.

10.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.8. Отпуска. Согласно статей 114, 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляется ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам Учреждения согласно Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 установлена удлиненная продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков в размере от 42 до 56 дней в зависимости от занимаемой должности.

10.9. Директору, педагогическим работникам, работающим в муниципальных автономных общеобразовательных учреждениях, ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 56 календарных дней и 8 календарных дней (в соответствии с Законом РФ от 16.04.1993 «О государственных компенсациях и гарантиях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»).

10.10. Всем остальным категориям работников установлена продолжительность отпуска 28 календарных дней и 8 календарных дней (в соответствии с Законом РФ от 16.04.1993 «О государственных компенсациях и

гарантиях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»).

10.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 36 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии со статьями 116-119 Трудового кодекса и иными Федеральными законами.

Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

## **11. Фонд оплаты труда учреждения**

11.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии Учреждения на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

11.2. Главным распорядителем средств городского бюджета установлена предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных образовательных учреждений (не более 40%), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих Учреждений.

11.3. Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определённых уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждений, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения:

- работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих Учреждений, устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

## **12. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда**

12.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

12.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей), в случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причинённый ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имуществу работнику;

- в связи с необходимостью оказания высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счёт всех источников финансирования, в размере до 10 000,00 рублей;

12.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также её допустимые размеры применительно к отдельным основаниям её оказания определяются в локальном акте, принимаемом Учреждением с учётом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

12.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения – Управление образования администрации города Шимановска на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

12.6. За счёт средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почётной грамотой - до 3000 рублей;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до двух должностных окладов;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до трех должностных окладов.

Единовременные выплаты в связи с профессиональными праздниками, День защитника отечества, Международный женский день 8 марта, Новый год – в размере до двух должностных окладов или размерах, определяемых работодателем.

12.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – Управление образования администрации города Шимановска.

Размер премии работникам Учреждения определяется приказом руководителя Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю Учреждения определяется правовым актом Управления образования администрации города Шимановска в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Приложение № 1 к Положению об  
оплате труда работников МОАУ СОШ  
№ 3

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников МОАУ СОШ № 3**

| № п/п   | Квалификационн<br>ый уровень      | Должности, отнесенные к<br>квалификационным уровням       | Рекомендуемый<br>размер оклада<br>(должностного<br>оклада), ставки,<br>рублей |
|---|-----------------------------------|---|---|
| 1   | 2                                 | 3   | 4   |
| <b>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»</b> |                                   |   |   |
| <b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>   |                                   |   |   |
| 1   | 1<br>квалификационн<br>ый уровень | Гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений | 5 100,00  |
| 2   | 2<br>квалификационн<br>ый уровень | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий     | 5 305,00  |
| <b>Общеотраслевые должности служащих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г №247н)</b>  |                                   |   |   |
| <b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>  |                                   |   |   |
|   | 1<br>квалификационн<br>ый уровень | Секретарь, делопроизводитель                              | 5 560,00  |
| <b>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>   |                                   |   |   |
|   | 1<br>квалификационн<br>ый уровень | Лаборант  | 5 560,00  |
|   | 2<br>квалификационн<br>ый уровень | Заведующий хозяйством                                     | 5 825,00  |
| <b>Должности работников образования<br/>(приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н)</b>   |                                   |   |   |
| <b>Профессиональная квалификационная должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>   |                                   |   |   |
|   |                                   | Секретарь учебной части                                   | 5 560,00  |
| <b>Профессиональная квалификационная должностей педагогических работников</b>   |                                   |   |   |
|   | 2                                 | Педагог дополнительного образования;                      | 8 200,00  |

|  |                                   |   |                  |
|--|-----------------------------------|---|------------------|
|  | квалификационны<br>й уровень      | педагог-организатор; педагог социальный   |                  |
|  |                                   | Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог 1 категории  | <b>9 020,00</b>  |
|  |                                   | Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог высшей категории   | <b>9 430,00</b>  |
|  | 3<br>квалификационны<br>й уровень | Воспитатель; педагог-психолог; тренер-преподаватель   | <b>8 600,00</b>  |
|  |                                   | Воспитатель; педагог-психолог; тренер-преподаватель (1 категории)   | <b>9 460,00</b>  |
|  |                                   | Воспитатель; педагог-психолог; тренер-преподаватель (высшей категории)  | <b>9 890,00</b>  |
|  | 4<br>квалификационны<br>й уровень | Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед)   | <b>9 000,00</b>  |
|  |                                   | Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед) 1 категории      | <b>9 900,00</b>  |
|  |                                   | Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед) высшей категории | <b>10 350,00</b> |

**Приложение № 2 к Положению об  
оплате труда работников МОАУ  
СОШ № 3**

**Порядок  
определения стажа педагогической работы**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно Таблице.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

**Таблица**

| <b>Наименование учреждения и организации</b>   | <b>Наименование должности</b>   |
|--|---|
| Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); медицинские организации и организации, осуществляющие социальное обслуживание: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых | Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагог-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав</p> |
| <p>Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>  | <p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>   |
| <p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями</p>  | <p>Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>  |
| <p>Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p> | <p>Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки</p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | и повышения квалификации  |
| Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации  | Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры - инструкторы-методисты, инженеры - летчики-методисты   |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами  |
| Исправительные колонии,   | Работа (служба) при наличии педагогического   |
| воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации   | образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог |

#### **Примечание:**

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотеккой и методиста фильмотеки.

5. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала

и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 4;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

6. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

- педагогам-психологам;

- методистам.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180

часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организации, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

**Порядок  
выплаты премии по итогам работы и единовременной премии за выполнение  
особо важных и сложных заданий**

1. Премия по итогам работы руководителю образовательного учреждения выплачивается на основании правового акта главного распорядителя средств городского бюджета с учётом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств.

Премия по итогам работы заместителям руководителя учреждения выплачивается после согласования с главным распорядителем средств городского бюджета.

2. При премировании руководителей учреждений необходимо использовать показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений, которые должны характеризовать:

- а) основную деятельность учреждения, заключающуюся в:
  - выполнении муниципального задания;
  - обеспечении реализации "дорожной карты" по экономической деятельности;
  - обеспечении комплексной безопасности учреждения;
  - осуществлении инновационной деятельности;
  - обеспечении информационной открытости учреждения;
- б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (руководителя), касающиеся:
  - своевременности представления отчётов об итогах деятельности учреждения;
  - целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
  - целевого и эффективного использования внебюджетных средств;
- в) деятельность учреждения (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:
  - укомплектованности учреждения работниками основного персонала;
  - соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения;
  - доведения среднемесячной заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с "дорожной картой";
  - осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (приказ от 26 апреля 2013 г. N 167н).

3. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям учреждений, заместителям руководителя учреждений и выплачивается исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации города Шимановска;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

4. Руководителю учреждения единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается на основании правового акта главного распорядителя бюджетных средств по согласованию с курирующим заместителем мэра города Шимановска.

5. Решение об установлении заместителям руководителя учреждения, единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем средств городского бюджета.