

ПРИЛОЖЕНИЕ 7  
к коллективному договору  
МБОУ СОШ №4 им. В.В.  
Шитика ст. Атаманской

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы №4 имени  
Виктора Владимировича Шитика станицы

Атаманской

Л.В. Левченко

21.12.2020г.



«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы №4 имени  
Виктора Владимировича Шитика станицы  
Атаманской

Л.В. Бойко

21.12.2020г.



М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ  
21.12.2020 №33  
ст. Атаманская

ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ №4 им. В.В. ШИТИКА ст.  
АТАМАНСКОЙ

**1. Общие положения.**

1.1. Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4 станицы Атаманской муниципального образования Павловский район (далее – «Положение Учреждения») разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года №273 – ФЗ «Об образовании Российской Федерации», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 апреля 2014 года №290 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановления главы муниципального образования Павловский район от 27 ноября 2008 года №1206 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Павловского района», постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 5 мая 2012 года №742 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципальных учреждений образования муниципального образования Павловский район», постановления администрации муниципального образования Павловский район от 7 июля 2014 года №988 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Павловский район от 27 ноября 2008 года №1206 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Павловского района», постановления администрации муниципального

образования Павловский район от 7 ноября 2017 года №1532 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Павловский район от 27 ноября 2008 года №1206 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Павловского района».

1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБОУ СОШ №4 (далее - Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия премирования работников;
- порядок, условия выплаты материальной помощи;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя;

1.5. Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положений о введении новых систем оплаты труда работников образования в Павловском районе;
- рекомендаций муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.10. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете Учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

## **2. Порядок и условия оплаты труда.**

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством по согласованию с профсоюзным комитетом, устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад.

2.2 При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3 Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности.

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

2.4. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.5. 1. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» с 01.09.2020 г. выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей из средств федерального бюджета дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Краснодарского края, снижение размера которой не допускается.

2. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

3. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций выплачивается ежемесячно в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

4. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно, в связи с заменой отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

5. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, выплачивается одновременно с выплатой заработной платы.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается:

- при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и в других случаях исчисления среднего заработка;
- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

6. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. Оплата труда в указанные периоды производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации с учетом денежного вознаграждения за классное руководство.

7. Не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

8. Соблюдая преемственность осуществления классного руководства, определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

9. Отмена выплат педагогическому работнику за классное руководство возможна, в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работы по классному руководству.

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

3.1 При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться работникам повышающие коэффициенты к окладам (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 15%
- при наличии первой квалификационной категории – 10%;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Устанавливается коэффициент в абсолютной сумме. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание: «Заслуженный учитель Кубани», Почетный работник общего образования РФ и др. в размере 0,075.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся званий.

3.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых и эффективных программ, методик, форм (обучения, организации управления воспитательным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок из проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных образовательных учреждениях и учреждениях образования:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15%;

3.6. Выплаты, предусмотренные подпунктом 3.3 настоящего Положения устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.7. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, Грамоту министерства просвещения РФ и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.8 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность его работы.

3.9 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных выплат.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов до 06-00 часов.

Минимальный размер доплаты – 35% от части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.8.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- на менее одинарной части оклада (должностного оклада), сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9.Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые 2 часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.10.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.11.Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.12.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## **5.Порядок и условия премирования работников Учреждения.**

5.1.В соответствии с Положением о стимулировании труда работников школы в целях поощрения работников за выполненную работу в школе могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за результативность выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников на основании представления по результатам работы.

5.2.Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника Учреждения по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премии не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам Учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **6. Материальная помощь.**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, Положением об оказании материальной помощи.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

## **7. Оплата труда директора и его заместителей.**

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

7.3. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению органа местного самоуправления Павловского района, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

7.4. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора.

7.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями



эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Премирование руководителя учреждения осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых бюджетных средств в размере 3%.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

#### **8. Штатное расписание.**

8.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом Учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Учреждения, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ**  
(БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), БАЗОВЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих  
коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной  
платы по занимаемым должностям работников Учреждения.

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности педагогических работников	
	Базовый размер оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы – 5932 рубля	
1.2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	0,08
1.3	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	0,09
1.3	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель – логопед (логопед)	0,10

Базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
<b>1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b>		
Базовый должностной оклад — 5253 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
<b>2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>		
Базовый должностной оклад — 5341 рублей		
1 квалификационный уровень	Лаборант	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	0,04
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шефповар), заведующий	0,15 0,13

уровень	столовой Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	
2. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад — 5876 рублей		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, специалист по охране труда	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3

Директор МБОУ СОШ №4 им. В.В. Шитика ст. Атаманской

Л.В. Бойко



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда  
работников

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ВРЕМЯ РАБОТЫ КОТОРЫХ  
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ.

- Директор,
- логопед,
- учитель - логопед
- учитель,
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,
- воспитатель,
- социальный педагог,
- педагог-психолог,
- педагог дополнительного образования,
- заместители директора по учебной, учебно-воспитательной, учебно-методической, воспитательной работе;
- старший вожатый.

Директор МБОУ СОШ №4 им. В.В. Шитика ст. Атаманской

Л.В. Бойко



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате  
труда работников

БАЗОВАЯ ВЫПЛАТА ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И ДРУГИМ  
РАБОТНИКАМ К БАЗОВОМУ ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), БАЗОВОЙ  
СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ.

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	20
2	За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.	20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
4	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20



Директор МБОУ СОШ №4 им. В.В. Шитика ст. Атаманской

Л.В. Бойко